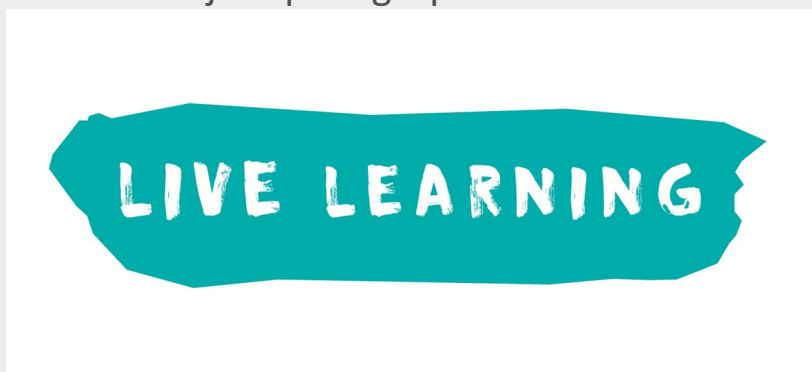


Manual

NEETs/NINIS EN MOVILIDAD

Entornos de aprendizaje experiencial y activador
en el extranjero para grupos NEET



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



Proyecto



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

Erasmus+, Asociación estratégica de acción clave 2

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo a los contenidos, los cuales únicamente reflejan puntos de vista de los autores y la Comisión

no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en el mismo.

Manual

NEET/ninis en movilidad

Entornos de aprendizaje experiencial y activador en el extranjero para grupos NEET

Metodologías para organizadores y educadores de movilidad juvenil

Autores & Contribuyentes	Clare Billig, Nataša Cvetek, Wolfgang Hillenbrand, Liselotte Israelsson, Emre Koçak, Tobias Köck, Charlotte Perault, Elisabeth Bechara
Editor	Nataša Cvetek
Conferenciante	Wolfgang Hillenbrand
Publicación	EUCON e.V.
Anexos	
Edición	Unión Europea, 2021
Página web	www.live-learning.eu
COBISS ISBN (epub)	

Querido lector,

Indiscutiblemente, la movilidad internacional aporta experiencias positivas a los jóvenes. La educación y el trabajo en el extranjero no solo promueven el desarrollo personal y mejoran las competencias profesionales y futuro profesional, sino que también ayudan a comprender las diferencias culturales entre países europeos y evocan un sentimiento de unidad dentro de las mismas.

Por lo tanto, uno de los objetivos a nivel europeo y objetivo prioritario del programa Erasmus + es poner los beneficios de la movilidad al alcance del mayor número posible de jóvenes, prestando especial atención a los jóvenes y adultos jóvenes desfavorecidos.

Trabajar con jóvenes y adultos jóvenes que han vivido experiencias desalentadoras en relación con el sistema educativo formal y que no participan en el mercado laboral, requiere métodos no formales y, a menudo, experimentales. El aprendizaje basado en la práctica es fundamental para adquirir nuevos enfoques. Por tanto, este manual recopila propuestas metodológicas, procedimientos y estándares en el campo de la movilidad internacional de los NEET/ninis. Está destinado a proporcionar información útil para mentores, tutores, trabajadores sociales que acompañan la ejecución de las medidas, proveedores (ONG) que diseñan e implementan medidas, y también gestores que supervisan y financian la movilidad y las acciones sociales.

Este manual se desarrolló dentro del proyecto "Live Learning: un camino hacia una Europa para todos" y se complementa con otras ofertas creadas por el proyecto Live Learning, con el objetivo de ayudar a los ninis a acceder a programas de movilidad y permitir la implementación de medidas de movilidad para ellos. El folleto, así como todos los demás productos, se actualizarán, desarrollarán y ampliarán continuamente en el transcurso de los años siguientes después de que el proyecto "Live Learning" haya finalizado en 2021. Si desea obtener más información sobre dichos productos, visite el sitio web www.live-learning.eu.

Live Learning fue financiado por el programa Erasmus + Youth in Action. Nuestro consorcio se basó en la experiencia mutua de movilidad transnacional en el Programa de Integración a través del Intercambio (IdA) del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania.

Nos complace que te intereses por nuestro trabajo, ya que nos apasiona contribuir con nuestro conocimiento a una movilidad más exitosa para los jóvenes desfavorecidos (los NEET/ninis).

Wolfgang Hillenbrand
Líder de Project Live Learning

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción	5
1. Jóvenes y adultos jóvenes	6
1.1. El NEET/nini.....	6
1.2. Característica de las generaciones Y y Z.....	6
2. La inclusión juvenil en la UE: políticas y programas clave	9
3. Ambientes de aprendizaje en movilidad.....	10
3.1. Definición de entorno de aprendizaje	10
3.2. Entorno de aprendizaje: historia y tendencias.....	11
3.3. Entorno de aprendizaje en programas de movilidad	11
3.4. Parámetros del entorno de aprendizaje	11
4. IdA: Integración a través del intercambio	13
4.1. Antecedentes y características (el aspecto intercultural).....	13
4.2. Ejemplos de proyectos: Take off & Take off Take in	14
4.2.1. Objetivo, modelo, enfoque, procedimientos, procesos	14
4.2.2. Papel de los socios y de las partes (redes).....	15
4.2.3. Responsabilidades que conlleva el rol de los expertos	16
4.2.4. Características del grupo objetivo (responsabilidades).....	16
4.2.5. Analizar los resultados de la implementación	16
4.2.6. Etapas	17
4.2.6.1. Reclutamiento de participantes	17
4.2.6.2. Preparación para la movilidad	17
4.2.6.3. Implementación en el extranjero.....	18
4.2.6.4. Finalización e integración	18
4.2.7. Fortalecimiento de competencias a través de la movilidad	19
4.2.8. Elementos innovadores	20
4.2.9. Resumen de las fases	21
5. Ejemplos de entornos de aprendizaje (LE) dentro del Take off Take in	23
5.1. Modelo de la Asociación Eurocircle, Francia.....	23
5.2. El modelo de Clase Barcelona Language School, ES	24
5.3. Modelo de Horus, SI	24
6. Metodologías comparables.....	27
6.1. Envol Europe (Francia).....	27
6.2. El proyecto Access 'Sport (Francia).....	27
6.3. Space (Suecia).....	28
6.4. Experimento LTTA en Live Learning.....	29
7. Hallazgos y recomendaciones.....	31
8. Glosario	33
9. Anexos.....	35
10. Literatura y fuentes	39
Bibliografía de los socios del proyecto	41

Introducción

El proyecto Live Learning se ocupa de implementar y analizar la movilidad como entorno de aprendizaje eficiente en la educación no formal de los ninis. Nuestro papel como socios del proyecto fue abordar diversos problemas de cada participante con un grupo de profesionales, con el fin de ofrecer diversas oportunidades de empoderamiento, formación y futuro profesional. El presente manual es una muestra de los métodos, estructuras y hallazgos para empoderar y educar a los ninis.

Lo primero que debe mencionarse es que las generaciones con las que hemos estado trabajando tienen un conjunto de prioridades y valores diferente al de sus mayores. Resulta necesario construir un puente y establecer un entendimiento mutuo. Conocer y presentar a las generaciones más jóvenes, por lo tanto, es con lo que empieza este folleto, seguido del análisis de los entornos de aprendizaje (LE por sus siglas en inglés) y el papel metodológico que desempeñan en la educación y formación de los jóvenes. En relación con la movilidad, proporcionar y habilitar entornos de aprendizaje óptimos es la principal herramienta de enseñanza de este proyecto.

La tercera parte del folleto es una introducción de un programa de movilidad alemán IdA que inspirado en el proyecto Take Off Take In, núcleo de este folleto. En referencia al IdA, Take Off Take In se explica en detalle, analizando y explicando el desarrollo e implicaciones de cada paso: enfoque y procedimientos, rol de los socios y accionistas, responsabilidades de los expertos, elementos innovadores y lo más importante, las diferentes fases del proyecto.

Tras la descripción del proyecto se realiza un análisis metodológico de las implementaciones de LE, respaldado por metodologías comparables de diferentes proyectos implementados. Concluimos enfatizando los puntos fuertes de nuestro proyecto como recomendación para futuros programas y proyectos que emprendan acciones en el campo de la movilidad NEET/nini.

Creemos firmemente en nuestros logros con nuestros jóvenes participantes. Hemos construido un camino metodológico claro para guiarlos hacia sus futuras perspectivas y esperamos sinceramente que encuentren nuestro trabajo útil y aplicable a potenciales esfuerzos futuros.

1. Jóvenes y adultos jóvenes

En el contexto europeo, se considera a las personas de entre 15 y 29 años jóvenes y adultos jóvenes (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth>). En términos sociológicos, se les define como generación que comparte más o menos el mismo período de infancia y adolescencia en el que experimentaron cambios institucionales y un desarrollo social igual o similar (identidad colectiva de la generación). Las experiencias similares configuran un carácter colectivo o identidad común general, y se entiende que el individuo será considerado por sus características individuales, es decir, que dichas características serán puestas en primer plano durante el proceso de aprendizaje en los proyectos mencionados en este manual.

1.1. El NEET/nini

La abreviatura NEET se utiliza en el vocabulario europeo para definir a los beneficiarios elegibles para medidas de financiación u oportunidades de desarrollo europeas. Los ninis son personas de 15 a 34 años en transición de la educación al trabajo "sin empleo, educación o formación".

NEET es una generación heterogénea de jóvenes (jóvenes y adultos) con diversas características y necesidades. Las cuales también difieren según la población de los países europeos. Los ninis tienen en común la falta de acumulación de capital humano a través de vías formales de educación, formación o empleo, la cual suele tener efectos negativos en su futura integración social, empleo e independencia económica. Su exclusión social suele estar influida por una combinación de factores personales, económicos y sociales. Por lo tanto, a nivel europeo, la lucha contra la exclusión social de los ninis se aborda mediante varios programas de financiación, los cuales tienen como objetivo la integración a través de medidas implementadas a medida (Eurofound 2012, 149).

Eurofound (2012, 24) ha definido cinco subgrupos de ninis:

- Desempleados convencionales: constituyen el subgrupo más grande de desempleados de corta y larga duración,
- Jóvenes no disponibles: jóvenes con responsabilidades familiares, necesidades especiales y enfermos,
- Buscadores de empleo: buscadores activos de empleo o de una formación que esté en línea con sus expectativas en cuanto a estatus y habilidades,
- Jóvenes excluidos: no buscan trabajo y no desean formación, sin otras restricciones o factores incapacitantes, con un estilo de vida arriesgado, socialmente autoaislados,
- Ninis de motu propio: viajeros que trabajan de forma constructiva en los campos del arte, la música y/o del aprendizaje autodirigido.

1.2. Característica de las generaciones Y y Z

Al trabajar con jóvenes, es importante comprender sus ideas y puntos de vista, prioridades y desafíos. El grupo objetivo NEET involucrado en nuestro proyecto pertenece principalmente a la generación Z y algunos a la generación Y.

La esencia de la generación Y (nacida aproximadamente entre 1980 y 1999) es encontrar un sentido a la vida, así como la realización personal a nivel privado y profesional. Tienen una buena educación y, por lo general, tienen un título universitario. La educación es clave para su carrera. Están orientados a objetivos, con altas exigencias en cuanto a condiciones laborales y desarrollo profesional. Esta generación es la primera en alcanzar la mayoría de edad en tiempos de movilidad tecnológica. Están versados en dispositivos digitales, nuevos medios e internet. Trabajan y socializan en línea. Las RRSS les resultan indispensables como forma de construir su imagen social: seguros de sí mismos, ambiciosos, flexibles e independientes. Esta imagen utópica de la generación Y ha sido realzada por los medios de comunicación, presentándola como fuerte, libre, autodeterminada,

exitosa, de mente abierta, tolerante, consciente de su vida privada y de su carrera. Sin embargo, la realidad tras la imagen de las RRSS presenta otro lado de esta generación: se los percibe como impacientes, exigentes y egoístas. Temen al fracaso y al bajo rendimiento, y viven bajo presión y estrés constantes.

A la Generación Z (nacida a partir del 2000) se la considera pasiva, ensimismada, en busca de diversión, incompetente, tímida para el trabajo, desleal y desconcentrada. Algunos de estos rasgos quizás sean vistos como negativos por las generaciones mayores, cuando, sin embargo, los representantes de la generación Z simplemente se están adaptando a su realidad de vida de trabajos precarios y múltiples intereses que exigen flexibilidad. Criados por padres helicóptero (generaciones X y principios de Y), no están acostumbrados a las críticas ni a asumir responsabilidades. Los representantes de la generación Z sustituyeron los ideales y el entusiasmo de la generación Y por unas expectativas materialistas más claras (empleo regular y salario seguro). Crecieron usando dispositivos digitales y son rápidos en la adopción de novedades.

Generation	X	Y	Z
Birth period	1965-1980	1980 - 1999	2000+
Age	51-37	36-17	16 and younger
Major global events	<ul style="list-style-type: none"> ➤ End of Cold War ➤ Vietnam War ➤ Fall of the Berlin Wall 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Technology ➤ 9/11 terrorist attacks ➤ Social media ➤ Google 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Global crisis ➤ Mobile devices ➤ Arab spring ➤ Data cloud
Device most frequently used	<ul style="list-style-type: none"> ➤ TV set ➤ Desktop computer 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Smartphone ➤ Laptop 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tablet ➤ Smartphone
Most frequent communication methods	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SMS ➤ Phone ➤ e-mail 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SMS ➤ Social media ➤ Online media 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Social media ➤ Online media
Technologies	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tool that I use 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Perfect tool that I use 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Real world and virtual reality are interwoven
Feeling of security	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Permanent job ➤ Skills 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Skills ➤ Money 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Relationships
Work outlook	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Career ➤ Job 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Work-life balance 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Working at home ➤ Multitasking
Major characteristics	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibility ➤ Individualism ➤ Scepticism towards authority ➤ Job security 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Technological convenience ➤ Global communications ➤ Optimism ➤ Freedom ➤ Flexibility 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Distrust of political systems ➤ Permanent connection with the Web ➤ Freedom ➤ Mobile generation

Fuente: https://www.researchgate.net/figure/Differences-between-Generations-X-Y-and-Z-based-on-external-factors_tbl2_335383234

Características de la generación Y

El término utilizado es la secuencia lógica (alfabética) de la Generación X, sin embargo, se diferencia de esta. Además, la letra Y en inglés tiene la misma pronunciación que la pregunta "por qué". La Generación Y se hace constantemente esta pregunta y busca el sentido de la vida. Los medios crean una imagen utópica de una Generación Y fuerte, libre, autodeterminada y exitosa.

Ha sido la primera generación en crecer durante una época tecnológicamente móvil y conoce bien los nuevos dispositivos digitales. Una generación relativamente bien educada cuyos representantes tienen título universitario. La inversión en educación es una prioridad y la clave para una carrera profesional. Se identifica con la autorrealización a nivel privado y profesional y busca el equilibrio entre la vida laboral y personal. La Generación Y tiene altas exigencias en cuanto a condiciones laborales y desarrollo profesional. Constituyen un grupo de personas ambiciosas y seguras de sí mismas que saben exactamente cuáles son sus objetivos.

Esta generación persigue sus objetivos, pero no planifica su vida de manera estricta. Es flexible, libre, independiente y sabe de una salida de emergencia para cada situación. Es abierta y tolerante. Nuevas constelaciones y modelos familiares son sus características. La homosexualidad, la igualdad

de género, la paternidad no dejan lugar a controversias. Se habla abiertamente de la planificación consciente del embarazo y de la falta de hijos consciente.

Para la Generación Y, interactuar con internet y los nuevos medios es muy importante. Los Y siempre están disponibles y listos para la acción, trabajan en línea, construyen y mantienen amistades en la red. Las RRSS son una parte indispensable de sus vidas, donde informan sobre su día a día. En realidad, no son tan fuertes, independientes y felices. Incluso durante sus estudios, muchos estudiantes de esta generación no pueden soportar el ritmo y necesitan medicamentos para mejorar el rendimiento, sufren depresión, sufren de procrastinación o abandonan sus estudios. Viven bajo presión y estrés. Las primeras experiencias profesionales demuestran que el mundo laboral no tiene escrúpulos y que las personas son todas intercambiables. No son quienes trabajan en su primer empleo quienes marcan la pauta, sino los empleadores.

Características de la generación Z

La Generación Z (también llamada Generación YouTube) está entrando lentamente en el mercado laboral. Como toda generación, esta trae consigo nuevos ideales y prioridades. A la Generación Z suele considerársela incompetente, estúpida, infantil, tímida para el trabajo, sin hijos y vacía. Tienen padres helicóptero que nunca los criticaron y siempre actuaron en su lugar. Es por esta razón que esta generación no está acostumbrada a la crítica. Los Z persiguen sus propios objetivos y están muy centrado en sí mismos.

Esta generación extrae información de una amplia variedad de medios. Los nativos digitales se comunican a través de las RRSS incluso cuando se trata de problemas profesionales. Cada vez se busca más trabajo a través de Internet y las entrevistas de trabajo en línea forman parte de la vida cotidiana. A diferencia de la generación Y anterior, la generación Z no está preparada para el trabajo en equipo. Es la generación de individualistas mimados desleales a los demás. Algunos dicen que la letra "Z" significa cero: la generación no quiere moverse para nada y es pasiva. Quieren permitirse más tiempo libre y dedicarse a sus aficiones.

Los Z no conocen la lealtad a la empresa. Por otro lado, muchos representantes de la generación Z sueñan con un puesto directivo y una Carrera profesional. Ven todo de manera demasiado realista y por eso no están preparados para desarrollar nuevas visiones.

Con esta avalancha de información, los jóvenes no pueden estar atentos y concentrados por mucho tiempo. La capacidad de atención de los Z es de ocho segundos.

A los Z les agrada la idea de encontrar un trabajo en el servicio público. La generación Z necesita un plan concreto y busca estructuras y un salario seguro.

El desarrollo es, como pueden ver, tal y como es el funcionamiento del mundo mismo en la actualidad, rápido. Cada década se hallan nuevas descripciones y expresiones para los jóvenes adolescentes que se encuentran atrapados entre la tecnología, los roles de género, las expectativas, los estilos de vida, las condiciones laborales y el cambio constante de casi todas las condiciones de vida. ¡No nos encontramos con una tarea fácil, no, sino un desafío enorme!

El desarrollo es, como pueden ver, tal y como es el funcionamiento del mundo mismo en la actualidad, rápido. Cada década se hallan nuevas descripciones y expresiones para los jóvenes adolescentes que se encuentran atrapados entre la tecnología, los roles de género, las expectativas, los estilos de vida, las condiciones laborales y el cambio constante de casi todas las condiciones de vida. ¡No nos encontramos con una tarea fácil, no, sino un desafío enorme!



Por supuesto, hay que tener en cuenta que el resultado fue solo una muestra aleatoria y que no constituye la opinión de todos. No todas las personas de una generación corresponden a las características típicas, porque dentro de las generaciones también hay diferencias.

En general, pensamos que las características también dependen del entorno y la crianza. En parte, los padres de los niños de la generación Z son de la generación X, en parte de la Y. Dependiendo de esto, se pone más énfasis en las habilidades mediáticas o la competencia social. Los padres de la generación Y también se denominan padres helicóptero. Una alumna de 'Gen Why' pudo reconocer y confirmar este término entre su círculo de amigos.

<https://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld> Youtube- *Welcher Generation gehörst du an!?*

2. La inclusión juvenil en la UE: políticas y programas clave

En los 27 estados miembros de la UE se implementan políticas de inclusión juvenil que tienen como objetivo las necesidades específicas de los ninis. Los tres principales marcos y herramientas para las políticas de empleo, formación, movilidad y empoderamiento de los jóvenes en la Unión Europea son los siguientes:

La **Estrategia de la UE para la juventud** (Comisión Europea, 2018) constituye el marco general para la política común de juventud de los Estados miembros europeos para 2019 - 2027. Su objetivo es ayudar a los jóvenes a "convertirse en los arquitectos de sus propias vidas", apoyando el compromiso cívico, ayudando a prevenir la exclusión social y asegurándose de que todos los jóvenes estén capacitados para desempeñar un papel activo en su sociedad. Estos objetivos se logran mediante la cooperación en políticas de juventud de todos los Estados miembros de la UE en torno a tres áreas centrales: ENGAGE (fomento del diálogo político con los jóvenes), CONNECT (programas de movilidad e intercambio europeo) y EMPOWER (fortalecimiento del trabajo juvenil de calidad).

La **Garantía Juvenil** (Comisión Europea, 2020) se lanzó en 2013 como reacción a la crisis financiera europea de 2008, que había provocado un aumento masivo del desempleo juvenil en toda Europa. Esta refleja los esfuerzos de la Unión Europea para incluir a los ninis menores de 25 años en la educación, la formación o el empleo dentro de los 4 meses posteriores a la finalización de sus estudios o la pérdida de su empleo. Los Estados miembros implementan la Garantía Juvenil, mientras que la Unión Europea la respalda con el marco general la financiación y el seguimiento de todas las actividades relacionadas.

Como uno de los programas más reconocidos de la Unión Europea, **Erasmus+** (Parlamento Europeo; Consejo de la Unión Europea, 2013) contribuye en gran medida a la movilidad de los jóvenes en toda Europa y respalda las tres áreas de acción clave de la Estrategia para la Juventud de la UE. **Erasmus+** incorpora un conjunto de programas diferentes, cada uno de ellos dirigido a diferentes grupos objetivo. Las dos partes clave del programa con respecto a la inclusión de los jóvenes son **Erasmus+: Juventud en acción** y el programa **ErasmusPro** en el campo de la educación y formación profesional (VET), anteriormente conocido como **Leonardo da Vinci**.

Empoderamiento de la juventud

En el contexto de los ninis, este se entiende no tanto como dar poder o redistribuir el poder a los jóvenes, sino como ayudarles a encontrar el poder, la fuerza y la capacidad dentro de sí mismos. Mientras que enseñar nuevas habilidades mejora la confianza en uno mismo y las habilidades para resolver problemas, el empoderamiento consiste en recuperar la autoestima de la persona tal y como es.

En nuestra experiencia, definir y mejorar las características personales especiales, las habilidades sociales y los talentos de los participantes constituyeron los principios de su proceso de

empoderamiento. Los entornos de aprendizaje previstos para ello fueron evaluaciones grupales donde a cada participante se le dio un espacio y tiempo para expresarse de cualquier manera que sintieran necesaria. Así, se promovió la reflexión y el debate para compartir puntos de vista y argumentos. De esta manera, no solo se invitó a los participantes a priorizarse a sí mismos al pensar en cuáles son sus necesidades y deseos reales, sino que también se vieron en el lado receptor de tener que respetar los pensamientos y opiniones de otra persona. Esta dialéctica fue una práctica sólida de habilidades comunicativas, debate, resolución de conflictos, trabajo en equipo, liderazgo, etc.

Por lo tanto, al estructurar los elementos metodológicos y los entornos de aprendizaje para este proyecto, era importante dar a los jóvenes la suficiente flexibilidad para practicar también estas habilidades por sí mismos. Vivir juntos en un apartamento compartido fue, por ejemplo, una extensión menos formal de las reuniones de grupo y una oportunidad de estar a la altura de sus decisiones, permitiéndoles ser "los nuevos yo" y, como tales, involucrarse en la vida cotidiana. Aunque más comprometidos, los entornos de prácticas resultaron empoderadores y los participantes tuvieron la oportunidad de integrarse en un entorno desconocido, y, por lo tanto, de ser quienes quisieran ser. Participar en actividades significativas brinda la responsabilidad de volverse productivo e independiente.

Lo que aprendimos en este proyecto es que el empoderamiento es darles a los jóvenes la experiencia de ser ellos mismos sin ser juzgados, corregidos y contradichos, pero, sin embargo, les fija límites. Cuando se les escucha, están dispuestos a responder a su vez.

3. Ambientes de aprendizaje en movilidad

¿Qué aprendizaje no formal recibe el grupo destinatario **NEET** durante el periodo de movilidad? ¿Cómo aprenden a través de esta experiencia?

Los socios del proyecto Live Learning han acumulado una amplia experiencia con la movilidad internacional desde el 2010 hasta la actualidad, y durante este tiempo nos hemos dado cuenta del alto valor y fuerte vínculo entre la movilidad y el aprendizaje no formal análogo al concepto "*erfahrungsgelietets Arbeiten und Lernen*" de GAB Múnich. Este enfoque da por sentado que la actuación y el aprendizaje están guiados por la experiencia y que la experiencia debe formarse y aprenderse conscientemente. La movilidad ofrece una amplia variedad de experiencias, a las cuales llamamos entornos de aprendizaje (LE).

Un entorno de aprendizaje bien planificado y configurado permite a los supervisores un mejor enfoque al crear horarios de aprendizaje individuales para el aprendizaje no formal y las habilidades sociales. Hemos analizado los parámetros del entorno de aprendizaje establecidos en este capítulo: situación, aspectos importantes, método y reflexión.

3.1. Definición de entorno de aprendizaje

El término entorno de aprendizaje se utiliza en diversas situaciones con significado y contenido distintos. Una definición y un uso comunes parecen estar conectados con las escuelas y el entorno del aula. Wikipedia (junio de 2020) está expandiendo el término y su contexto a actividades extracurriculares y "conocimiento experimentado" por el estudiante.

La definición de entornos de aprendizaje sugerida por Bernard Blandin, un investigador francés en ciencias de la educación, encarna la complejidad del concepto; los ambientes de aprendizaje son "los elementos que delimitan los contornos y componentes de una situación, cualquiera que sea, durante los cuales es posible aprender, es decir, implementar un proceso de cambio de comportamiento y/o conocimiento".

3.2. Entorno de aprendizaje: historia y tendencias

Históricamente, el método de aprendizaje pasivo, basado en la memorización y el formato de conferencia impartida por el maestro ha constituido el método de aprendizaje más común. Por el contrario, el aprendizaje activo involucra a los estudiantes en dos aspectos: hacer cosas y pensar en las cosas que están haciendo (Bonwell y Eison, 1991). Este método de aprendizaje activo (aprender haciendo o "aprendizaje ágil") apoya especialmente la automotivación y fortalece el sentido de responsabilidad. El entorno de aprendizaje constituye uno de los enfoques de aprendizaje modernos, basado en las habilidades que una persona necesita en la sociedad actual para tener éxito dentro y fuera del lugar de trabajo. La digitalización es un asunto central dentro de este método, al igual que el aspecto cultural en nuestro mundo globalizado y los elementos activos de aprendizaje/ aprendizaje práctico/ agilidad.

3.3. Entorno de aprendizaje en programas de movilidad

La combinación del entorno de aprendizaje y la movilidad ha producido una amplia variedad de habilidades de aprendizaje no formal, que han demostrado ser útiles para fortalecer a los adultos jóvenes de forma individual. En el proyecto Live Learning, nuestra definición de un entorno de aprendizaje se basa en nuestra experiencia de trabajo con el grupo objetivo NEET/nini y la movilidad: se trata del espacio en el que se produce el aprendizaje. Es un enfoque educativo que se encuentra en la educación formal, informal o no formal. El objetivo de un entorno de aprendizaje es permitir que los alumnos adquieran habilidades, conocimientos y/o actitudes.

La forma en que se adapta el entorno de aprendizaje puede influir directamente en el proceso de aprendizaje de los alumnos. Desde la perspectiva del educador, la noción de entorno de aprendizaje está directamente ligada a la de enseñanza, la cual tiene 4 componentes interactivos:

- el espacio (en el que se aprende; su ubicación y situación)
- la intención (enseñar, dar significado y ser entendido; método)
- la gente (con quién aprender; reflexión)
- las herramientas utilizadas (situación, ubicación, método, reflexión).

3.4. Parámetros del entorno de aprendizaje

Los parámetros de los entornos de aprendizaje de movilidad se ejemplifican en las siguientes situaciones: proyecto artístico, prácticas en el extranjero y taller de medios de comunicación.

(a) Situación

Durante un programa de movilidad / estancia en el extranjero, la vida de uno cambia por completo: un nuevo país, un nuevo idioma, un nuevo hogar/ alojamiento, un nuevo grupo de amigos, unos nuevos compañeros de piso, un nuevo trabajo, una nueva infraestructura. Todo ello ofrece una buena oportunidad para que los jóvenes se activen a varios niveles. La movilidad es especialmente valiosa para el grupo objetivo NEET, ya que es posible que muchos no hayan vivido experiencia alguna en países extranjeros o viajes al extranjero. Las situaciones de la vida real, comenzando por la propia movilidad, son las situaciones más efectivas en las que aprende el grupo objetivo. En segundo lugar, la situación en la que se establece el entorno de aprendizaje tiene un impacto sobre cómo y qué aprenden los participantes. Al enviar a los jóvenes a un programa de movilidad, los pedagogos y supervisores pueden influir en las situaciones de las que un joven podría beneficiarse más para permitir un resultado de aprendizaje positivo.

(b) Aspectos importantes

A cada "situación" que surge durante la movilidad se le puede asignar un factor de éxito, efectividad o potencial de aprendizaje. Estos dependen de los "aspectos importantes" de esta "situación". Los aspectos importantes definidos en nuestros proyectos de movilidad son:

- Supervisores profesionales en lugar de profesores (los jóvenes admiran a las personas que "lo lograron", que son expertos en su campo, modelos a seguir)
- Expectativas claras (exposición de arte, eventos de concursos de prototipos, encuentros sociales, etc.) o ausencia de expectativas.
- Obra pública/semipública/no pública
- Dinámica de grupo (el grupo ofrece una base para situaciones sociales, formación social en preparación para la escuela, el trabajo, la vida, convivencia, interrelaciones, manejo de conflictos, etc.).
- Orientación a través de trabajadores sociales (ayuda a reflexionar sobre uno mismo, la situación, sus aspectos)
- Libertad de elección (un aspecto importante para motivar la activación)
- Responsabilidad real (las tareas de simulación no tienen el mismo impacto en los jóvenes que las reales).

Los "aspectos importantes" marcan la diferencia dentro de una situación y el entorno de aprendizaje y pueden resultar decisivas en cuanto a la cuantía de éxito y aprendizaje. Ser consciente de las diferentes situaciones con las que un participante se encuentra durante un programa de movilidad y de los aspectos importantes necesarios para apoyar el aprendizaje no formal, permite a los supervisores y pedagogos la oportunidad de ofrecer un apoyo adecuado para el grupo objetivo NEET.

(c) **Ubicación**

La ubicación define la cantidad y el tipo de interacción y contactos sociales, comunicación y responsabilidad, entre muchos otros aspectos. Al colocar a una persona en un lugar determinado, el supervisor puede ajustar las necesidades, fortalezas personales y oportunidades de crecimiento en la dirección deseada.

(d) **Reflexión**

Reflexionar sobre lo aprendido es una parte vital de la transición del conocimiento y la experiencia a otras situaciones de la vida.

(e) **Método**

El método tiene un gran impacto como marco dentro del entorno de aprendizaje. Su uso depende del tipo de trabajo, situación y elección del proyecto o tarea que le interesa al participante; la mayoría de los métodos, sin embargo, apoyan la activación del participante.

Dentro de los entornos de aprendizaje de movilidad Live Learning, se han utilizado dos métodos:

- Aprendizaje experimental (aprender haciendo y experimentando),
- Aprendizaje experiencial (aprender a través de la reflexión sobre el hacer; introducir nuevos conocimientos y habilidades, ponerlos a prueba en un entorno nuevo y seguro y conectar la experiencia con situaciones de la vida real a través de una intervención).

La movilidad ha demostrado ser especialmente eficaz para el grupo destinatario de ninis a la hora de apoyar y desarrollar el aprendizaje no formal y las habilidades sociales. Con el fin de optimizar y planificar mejor el proceso de aprendizaje para el individuo durante una movilidad, el proyecto Live Learning ha tratado de visualizar los entornos de aprendizaje de buenas prácticas (en el proyecto artístico, prácticas en el extranjero, taller de medios de comunicación) y sus parámetros para que los supervisores sean conscientes de las "herramientas de dirección" y puedan replicarlas de la manera que mejor se adapte al participante y la situación.

4. IdA: Integración a través del intercambio

4.1. Antecedentes y características (el aspecto intercultural)

Desarrollo

"Integración a través del intercambio" (IdA) se estableció como un programa alemán para el intercambio internacional de ninis, patrocinado e iniciado por el Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. Se implementó en los dos últimos períodos de financiación del Fondo Social Europeo (2007 - 2014, 2014 - 2020). Su objetivo es inspirar, educar y empoderar a los jóvenes desfavorecidos a través de la movilidad internacional. También anima a internacionalizar sus servicios a los proveedores de medidas de movilidad para los jóvenes desfavorecidos de Alemania.

Innovación

Un programa internacional centrado en los ninis como grupo destinatario resulta un enfoque novedoso, en contraposición a los programas altamente inclusivos que dan la bienvenida a todos los participantes. Se ha contratado a socios colaboradores de las instituciones que trabajan en los campos de la educación, el bienestar juvenil y la promoción del mercado laboral. Al mismo tiempo, el programa quería involucrar a una serie de otros actores, a quienes generalmente se les confía el cuidado de este grupo objetivo en Alemania, para que asignen y preparen a los participantes en su papel de socios locales y luego los reintegren en los sistemas de financiación después de su estancia en el extranjero. El programa estableció así un enfoque que enfatizaba la cooperación institucional mucho más allá de los estándares existentes de viajes grupales en los intercambios internacionales de jóvenes.

Enfoque y formato del Proyecto

Para el programa se prescribió un formato consistente en los módulos Selección, Preparación, En el extranjero y Seguimiento para los organizadores del mismo. Se recomendó tener una relación de cooperación bien formulada con un socio anfitrión en el extranjero y una relación de cooperación con una autoridad del mercado laboral local como socio para la asignación y legitimación de necesidades.

Participantes

Estos no fueron seleccionados por solicitud, sino que fueron preseleccionados por autoridades laborales locales y asignados a las instituciones. Todas las estancias se organizaron como estancias grupales e incluyeron amplios procesos de preparación y seguimiento, los cuales resultaron vinculantes para los participantes. La asignación y la reintegración al sistema de apoyo constituyeron principios importantes del programa.

Los procesos de aprendizaje durante las estancias fueron más o menos una caja negra que tenía que conseguir el éxito de la "empleabilidad". A cambio, sin embargo, esto también dio a todas las instituciones participantes la libertad de realizar sus propios experimentos y evaluaciones prácticas, dependiendo de las competencias que las instituciones fueron capaces de proporcionar.

Enfoque compuesto

De acuerdo con los procedimientos habituales en el cuidado del grupo objetivo en Alemania, un enfoque compuesto constituye una combinación creativa de diferentes métodos y técnicas.

Este fue elegido también para los proyectos del programa. Por un lado, la red se puso en manos de los elementos del proyecto en Alemania: los patrocinadores, las instituciones de referencia, las instituciones de acogida o los empleadores, y posiblemente también la política local, debían participar. Al mismo tiempo, también se esperaba una asociación a largo plazo con un socio extranjero (preferiblemente una ONG) entre los socios que organizaban el intercambio en el extranjero.

Alcance cuantitativo del programa

En el período de octubre de 2008 a 2014, se financiaron más de 114 proyectos en dos rondas de financiación (IdA I e IdA II) con un presupuesto total de 157,5 millones de euros.

Pasar de un programa alemán a una iniciativa europea conjunta

Dado que el proyecto fue financiado exclusivamente por el FSE alemán y los fondos presupuestarios alemanes, la construcción financiera limitó el papel de los socios no alemanes al de organizaciones receptoras. A partir de 2012, los socios alemanes intentaron desarrollar el programa en un enfoque europeo común. La iniciativa TLN Mobility se puso en marcha con la participación de varios países, los cuales establecieron estándares de calidad comunes ("Manual de Orientación"), teniendo en cuenta los diferentes enfoques de la transnacionalidad y la promoción de las personas desfavorecidas. Desde 2015, también se ha intentado planificar un programa internacional a través de "convocatorias coordinadas".

4.2. Ejemplos de proyectos: Take off & Take off Take in

Los socios del proyecto Live Learning se encontraban implementando proyectos IdA. Los proyectos comunes fueron Take off y/o Take off Take in, los cuales se analizan y describen a continuación. Los alemanes constituyeron las organizaciones remitentes y los demás tuvieron el papel de organizaciones de acogida.

4.2.1. Objetivo, modelo, enfoque, procedimientos, procesos

El objetivo

El objetivo del proyecto "Take Off" era brindar a los jóvenes desfavorecidos la oportunidad de mejorar sus habilidades lingüísticas, adquirir experiencia en el extranjero, ampliar sus habilidades generales y de acción social y así prepararse para las demandas actuales del mercado laboral. Este marco fue proporcionado por el programa de financiación Integración a través del intercambio.

El grupo objetivo

El grupo objetivo eran los niños de 18 años o más de la región de la Alta Baviera, principalmente clientes del Centro de Ocupación. Se trataba de jóvenes con una necesidad especial de apoyo no disponible en las medidas estandarizadas del Libro II del Código Social Alemán.

Enfoque del proyecto

El enfoque del proyecto siguió el modelo prescrito de IdA: selección, preparación, experiencia internacional y seguimiento/reintegración. Se desarrolló un enfoque conceptual adicional, el cual tenía como objetivo utilizar actividades artísticas. Como casi todos los participantes en nuestro proyecto, las agencias ejecutoras y la red local en la Alta Baviera eran nuevos en el campo de la movilidad transnacional, se cometieron errores y se aprendió de ellos. El concepto se basó en el hecho de que el grupo objetivo presentó el empoderamiento y la auto optimización como el desafío y la oportunidad de desarrollo más importante de una experiencia en el extranjero.

En el transcurso del proyecto se desarrollaron diferentes variantes según el país de destino:

- en Francia: estudios de artes visuales;
- en Eslovenia: proyectos de land art en varias regiones y municipios;
- en Irlanda: proyectos musicales en un distrito de Dublín;
- en Suecia: un estudio de televisión en medio de Smaland;
- en España: un estudio en los muelles de Barcelona

Todos los participantes tomaron parte en el trabajo artístico y crearon un producto o performance abierto al público local. Este objetivo tenía como objetivo la integración de los participantes en "el mundo real". Durante una serie de estancias, el proyecto de arte fue seguido de prácticas individuales en empresas locales, iniciativas y proyectos (un mes). Uno de los elementos vitales del éxito en estos periodos de movilidad fue el asesoramiento personal y social, así como el apoyo al aprendizaje. Según nuestra experiencia, sin ellos, una estancia no resultaría exitosa.

Oportunidades de aprendizaje holístico

Durante el transcurso del proyecto, se evaluaron a menudo las experiencias y perspectivas de los participantes. El énfasis que ponían en la carrera profesional y empleo resultaban particulares. Aprovechamos esta oportunidad para reflexionar y diseñar nuestros proyectos como entornos de aprendizaje. Todo constituía parte de la experiencia de aprendizaje durante la estancia, incluidos los viajes, el alojamiento y la vida cotidiana... cada entorno constituía una potencial experiencia de aprendizaje. Elegimos el arte porque permite que una situación abierta genere significado, lo cual encaja bien con las circunstancias de vida de nuestros participantes. El éxito del proyecto fue que lograran algo constructivo en situaciones incomprensibles.

4.2.2. Papel de los socios y de las partes (redes)

Donantes y patrocinadores

El Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales junto con el FSE y los recursos presupuestarios alemanes constituyeron la principal fuente de financiación, la cofinanciación fue inicialmente proporcionada por las fundaciones de Múnich y más tarde por la ciudad de Múnich. Ambas partes estuvieron muy involucradas en el proceso, la ciudad de Múnich principalmente en la selección de participantes.

Socios en la implementación del proyecto

Locales: Organizaciones Kontrapunkt e.V. (socio principal) y Popkultur Bayern e.V. (renunció en el transcurso del proyecto) como especialistas en cultura y bienestar/trabajo juvenil, ambos habían establecido contactos con socios extranjeros, y el Euro-Trainings-Center ETC e.V. como proveedor de cursos con experiencia. Las ONG compartieron responsabilidades según sus competencias básicas (ETC: adquisición, preparación, seguimiento, Kontrapunkt/Popkultur Bayern: estancias en el extranjero).

Socios extranjeros del proyecto (y empresas locales): el proyecto contó con 7 socios en 5 países con competencias en el trabajo artístico y buen enraizamiento local; todos ellos mantienen buenas relaciones con PYMES/ONG para la realización de prácticas y son bien conocidos en la región. Estos socios fueron responsables de todos los aspectos de la implementación de las colocaciones y el trabajo relacionado con el proyecto.

Adquisición, asignación y reintegración

La captación y motivación de los participantes se realizó a través de las oficinas de bienestar juvenil e instituciones sociales para jóvenes desfavorecidos, y el proceso de selección fue realizado por los centros de empleo en coordinación con Take Off Take In. En el transcurso del Proyecto se firmaron contratos con todos ellos. La cooperación con estas instituciones y organizaciones fue la base que brindó legitimidad al proyecto frente a los organismos de financiación.

Un aspecto importante fue que dichas autoridades continuaron pagando las ayudas de subsistencia (según SGB II), de las que dependían la mayoría de los participantes incluso durante su estancia en el extranjero. Tras su regreso, las autoridades continuaron brindando apoyo.

Orientación educativa externa

Se introdujeron dos organismos independientes para actuar como posibles correctivos: "ÜSA", el departamento de juventud del centro de asesoramiento educativo de la ciudad de Múnich, en cual brindó apoyo a los participantes en forma de entrevistas de asesoramiento. El Centro de Información Juvenil del Kreisjugendring München-Stadt estuvo a disposición de los participantes como punto de contacto y asesoramiento para todas las cuestiones relativas a estancias en el extranjero (organizativas, políticas, ofertas).

Partes

La comunidad empresarial se involucró de manera solidaria y mostró un interés diligente. Quienes brindaron apoyo fueron la Cámara de Artesanía, la Cámara de Industria y Comercio, la Agencia de Servicios de Industrias Creativas de la ciudad de Múnich, así como varias empresas. El proyecto contó con el diligente apoyo de los órganos políticos: miembros del Bundestag, ministros de estado y miembros del consejo de la ciudad de la capital del estado, Múnich. Por último, también participaron varias asociaciones de trabajo social y un instituto de investigación educativa.

4.2.3. Responsabilidades que conlleva el rol de los expertos

El proyecto Take off Take in estuvo fuertemente orientado a la cooperación de muchas instituciones y patrocinadores. Para la gestión de proyectos fue difícil y crucial involucrar a todos estos profesionales en una acción común.

Expertos participantes:

- **Conferenciante** en el marco de los cursos preparatorios
- **Persona de contacto/administrador** en las autoridades participantes (asignación, etc.)
- **En el extranjero:** empleador para prácticas/anfitrión para alojamiento, etc./persona de contacto en el grupo
- **Supervisores** (el papel más importante):

Siempre disponibles durante la preparación/en el extranjero/seguimiento y acompañamiento del grupo. Al inicio del proyecto, este siempre fue un trabajador social que también viajó al extranjero. Para la estancia en el extranjero, este rol fue dividido en tres:

- un pedagogo para el apoyo grupal y el asesoramiento social/orientación del aprendizaje;
- un artista que guió el proyecto artístico y que sin embargo fue también fue la persona de contacto;
- una persona de contacto de la organización de acogida.

4.2.4. Características del grupo objetivo (responsabilidades)

El grupo destinatario eran ninis, difíciles de motivar para el desarrollo de nuevas perspectivas profesionales, desempleados durante mucho tiempo con variedad de desafíos personales (adicciones, pobreza, antecedentes culturales diversos, personas sin hogar, etc.) y necesitados de apoyo para desarrollar sus competencias personales (también los había con estudios inconclusos). Fueron proporcionados a la organización remitente por los centros de ocupación.

Dichas circunstancias hacían de la inclusión o participación social, del matricularse en una formación o incorporarse al mercado laboral un reto para ellos (presentaban una necesidad especial de apoyo no disponible en las medidas estandarizadas del Libro II del Código Social alemán).

4.2.5. Analizar los resultados de la implementación

La definición de éxito cambió durante el transcurso del programa IdA, dependiendo de la institución que establecía los criterios. Se ha ido transformando desde un enfoque inicialmente muy relacionado con la ocupación, técnico u orientado al mercado laboral hacia un enfoque fuertemente relacionado con las llamadas "cualificaciones clave" del debate alemán sobre FP y la capacidad de actuación de los participantes. Cabe señalar que el éxito en IdA se evaluó únicamente de acuerdo con el desarrollo de los participantes y no de acuerdo con otros aspectos del proyecto como los resultados de proyectos o empleos en el extranjero.

En cuanto al proyecto Take Off Take In, el éxito lo supuso el que todos los participantes encontraran empleo. Según el centro de ocupación, el éxito se logró cuando los participantes regresaron a casa con un plan para sus vidas y la capacidad de actuación.

4.2.6. Etapas

4.2.6.1. Reclutamiento de participantes

En el transcurso del proyecto, la agencia financiadora y las instituciones de referencia en la Alta Baviera acordaron un plan anual fijo para el reclutamiento de participantes (convenio de cooperación) a modo de asignación y selección conjunta sobre la base de una evaluación de competencias.

Los Centros de Ocupación organizaron eventos promocionales 2-4 veces al año, durante los cuales el patrocinador presentó las estancias en el extranjero. Los expertos de los centros de ocupación y otras instituciones también fueron informados de forma intensiva sobre el proyecto y la organización de las estancias en el extranjero.

El organismo ejecutor del proyecto también contó con un punto de contacto permanente para la admisión y evaluación de competencias, asegurando así un proceso de selección coordinado y documentado para todos los postulantes asignados. La evaluación de la competencia requería información sobre la situación personal y escolar, la motivación, etc. La selección de los participantes resultó de este proceso de una semana de duración. Se realizó una entrevista de clasificación individual con cada solicitante para definir las necesidades de formación psicosocial y profesional, la motivación para la movilidad, para aclarar intereses y discutir el contrato y las reglas de conducta.

A esto le siguió un servicio de asesoramiento educativo externo en el centro de asesoramiento educativo para jóvenes de la ciudad de Múnich.

Además, el programa de preparación fue ajustado también en función de las necesidades de los participantes.

4.2.6.2. Preparación para la movilidad

El programa preparatorio de seis semanas se inauguró con un evento introductorio en el que fueron presentados todos los participantes y personal del proyecto. El programa incluyó los siguientes módulos:

1. Curso de idiomas (idioma nacional o inglés): 4 semanas diferenciadas por grupos de actuación;
2. Orientación vocacional: aportaciones de la empresa/ representantes de cámaras/ empresas acerca de posibles ocupaciones profesionales para los participantes;
3. Preparación de la solicitud: orientada a la práctica a) como elemento de la solicitud de prácticas en el extranjero (**Profilpass®**) y b) preparación de un Curriculum Vitae tras el regreso.
4. Talleres de desarrollo de competencias interculturales: afrontar la propia cultura/situaciones de incertidumbre / autopercepción;
5. Ofertas individuales (a menudo diferenciadas y ampliadas en el transcurso del proyecto):
 - A. Capacitación en seguridad / lidiar con una amenaza / cómo evitarla,
 - B. Formación en medios de comunicación,
 - C. Talleres creativos (aproximadamente 3-5 días) como experiencia preparatoria para el proyecto artístico;
6. preparación organizacional del viaje;
7. un fin de semana grupal para concluir - actividades de trabajo en equipo para familiarizar y conectar a los participantes, y acuerdo sobre los objetivos; segunda ronda para los participantes restantes.

Las presentaciones de los participantes y los resultados de la formación de entrada también se transmitieron a la organización anfitriona en forma de autopresentación. Siempre que fue posible, los socios extranjeros visitaron a los participantes en preparación (en línea o en persona).

El **Profilpass®** se utilizó de forma adaptada como instrumento metodológico para acompañar la medida. Sirvió como garantía de competencia y como introducción al currículum vitae de la UE.

Los participantes fueron acompañados en el curso de la preparación por un pedagogo social, quien también los acompañó en el extranjero.

Entrevista de ingreso y acuerdo de objetivos: cada solicitante recibió un asesoramiento individual por parte de un pedagogo social (aclaración de intereses y metas, situación de vida y antecedentes sociales, educativos y familiares). El contrato se aclaró al potencial participante en detalle. Partes de los contratos se dieron también a conocer a la organización de acogida (autopresentación).

Siempre que fue posible, **el mentor/organizador de la organización anfitriona visitó a los participantes** durante el período de preparación para la introducción del programa y la aclaración de los objetivos.

4.2.6.3. Implementación en el extranjero

El proyecto ofreció trabajar en un **proyecto artístico** de equipo de un mes a los participantes del grupo, en condiciones auténticas de producción y contó con un instructor artístico disponible para tal fin. Había varios proyectos de arte disponibles, cuyos contenidos variaron dependiendo del país receptor. La presentación pública final de las obras de arte era obligatoria. Como continuación del trabajo en dicho proyecto con el grupo, se realizaron prácticas individuales de un mes en empresas seleccionadas junto con el participante durante la fase grupal.

Se proporcionó **alojamiento** para el grupo en albergues o habitaciones de los socios organizadores del proyecto, según el país. La organización independiente de la vida cotidiana constituía parte del concepto, sin embargo, siempre vivía en las inmediaciones un trabajador de educación social acompañante y artistas. Era obligatoria la supervisión continua por parte del personal pedagógico y del Take Off. Estos estuvieron disponibles para la reflexión, evaluación y manejo de crisis en consultas individuales o discusiones/evaluaciones grupales y fueron capaces de ofrecer diferentes niveles de apoyo según sus roles.

Las **salas del proyecto** (taller, estudio de producción, estudio de grabación, almacén) estaban disponibles para que el grupo trabajara en el proyecto y también como punto de encuentro para el grupo en un entorno desconocido. El único curso profesional ofrecido fue siempre un curso de idiomas (a menudo dividido en principiantes y avanzados, idioma nacional o inglés para países pequeños), continuación de la oferta desde la fase de preparación. Ello se utilizó a menudo como entorno de reflexión grupal e intercultural.

4.2.6.4. Finalización e integración

Paralelamente, se ofrecieron servicios de consultoría por varias razones:

- ✚ **Discusión final con el centro de orientación educativa:** Las citas de orientación final en el centro de orientación permiten a los participantes reflexionar sobre sus expectativas y objetivos en retroalimentación a la orientación inicial (perspectiva: fuera del proyecto).
- ✚ **Edición final del ProfilPass:** Con la finalización se refleja el desarrollo de la propia competencia (perspectiva: autorreflexión).
- ✚ **Discusiones finales del proyecto con los participantes:** Se discutieron los acuerdos de objetivos (perspectiva: reflexión dentro del proyecto).

Durante estas consultas finales, los participantes tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre su experiencia y el desarrollo de esta y ver con un enfoque distinto su carrera/trayectoria de vida.

4.2.7. Fortalecimiento de competencias a través de la movilidad

Uno de los principales objetivos de los programas de proyectos de movilidad es reforzar las competencias de los ninis. Las competencias son un elemento clave que se solicita en el mercado laboral. La identificación de las competencias fuertes y potenciales que pueden activarse, formarse, impulsarse y reforzarse son una herramienta clave para motivar y capacitar a los ninis para el aprendizaje y la inclusión social.

Durante el programa de movilidad, el aprendizaje a través de la práctica y la (auto)reflexión es un método integrado para reforzar las competencias de los ninis. En el extranjero, también se pueden llevar a cabo numerosas situaciones de aprendizaje práctico durante el tiempo libre o de socialización.

La Asociación para la Investigación y el Desarrollo de la Formación Profesional y las Ocupaciones (GAB Múnich) afirma que el "aprendizaje guiado por la experiencia", para convertirse en un experto, requiere, además de conocimientos prácticos y reflexión, las siguientes habilidades blandas (soft skills)

- ✚ tener un sentido / una intuición / un instinto y estrategias emocionales para utilizar los conocimientos profesionales en el momento adecuado, en la situación adecuada y con la persona adecuada;
- ✚ tener confianza para dominar la improvisación y sentirse cómodo en situaciones inesperadas
- ✚ acercarse a una situación desconocida con la mente abierta y utilizando todos los sentidos para "leer la situación" lo más correctamente posible y actuar con confianza en consecuencia;
- ✚ mantener la curiosidad y estar abierto a aprender activamente en cada situación, estar dispuesto a mejorar constantemente y estar preparado para nuevas posibilidades, sin actuar con el piloto automático. Cada situación o tarea cotidiana puede ser de alguna manera diferente a los días anteriores en función de parámetros internos y externos. (Kraus 2018)



La movilidad tiene un elemento adicional en comparación con otras formaciones (no formales), el entorno desconocido para el NEET. La cultura, el idioma, la gente, los supervisores, el programa, los

otros NEET del grupo, la socialización, el alojamiento, el autoservicio, etc. es todo desconocido y ese es el factor que abre todos los receptores de aprendizaje en el NEET. Como nada les resulta familiar, tienen que volverse receptivos para poder funcionar durante la movilidad. Esa condición permite poner a prueba, mejorar y reforzar las competencias de forma mucho más rápida y profunda. Además, las experiencias suelen dejar una huella sólida que el NEET recuerda y utiliza más adelante en su vida.

En la movilidad se pueden entrenar principalmente las habilidades blandas, ya que el programa, aunque sea de prácticas, no es una formación formal. Las habilidades blandas entrenadas pueden reforzar varias competencias, por ejemplo, la comunicación, la creatividad, la resiliencia, etc. La organización de acogida (la organización que organiza la formación en el extranjero) puede proporcionar un documento en el que se indiquen las habilidades formadas o las competencias reforzadas.

4.2.8. Elementos innovadores

Formato de intercambio IdA: implementación de una filosofía de financiación

Las medidas de intercambio del programa "Integración a través del intercambio" se han diseñado de acuerdo con un formato uniforme de movilidad. Desafortunadamente, no todas las instituciones de apoyo estaban interesadas en enviar a "sus" jóvenes al extranjero y fue necesaria una intensa persuasión durante muchos años para encontrar a la mayoría de las instituciones de financiación involucradas (pero no a todas) dispuestas a participar en actividades de intercambio internacionales o europeas.

Modelo IdA y el modelo de proyecto Take Off Take In

El procedimiento estándar de un intercambio de IdA era proporcionar a los participantes una auténtica experiencia laboral en empresas extranjeras. Las prácticas, un modelo clásico de financiación del mercado laboral alemán, se eligieron como una alternativa a la escuela y el ocio. El proyecto Take Off Take In incluyó el trabajo del proyecto orientado a la experiencia. Se implementaron proyectos de arte de un mes con carácter público, estimulando nuevos ambientes de aprendizaje. Este formato ha sido especialmente eficaz para participantes con grandes problemas personales e incluso podría adaptarse a las necesidades de los participantes. Esta oferta se combinó con posteriores prácticas laborales individuales, que se extendieron durante toda la estadía en el extranjero como un paso de desarrollo hacia la actividad independiente en el extranjero.

Las características e innovaciones cruciales de este formato se refieren al grupo destinatario desfavorecido. Es poco probable que los ninis participen en una actividad en el extranjero por elección. Nuestra experiencia con el programa IdA ofrece algunas soluciones sobre cómo incorporar a los ninis:

1. **Situación de los participantes: ¿qué opinan de una experiencia en el extranjero?**
Los ninis se unen a las medidas por razones inespecíficas, como recomendaciones o publicidad de boca en boca, o por presión de las instituciones de financiación. Las decisiones son el resultado de un voto de confianza. No se puede esperar que ellos mismos organicen su estancia. Como sus experiencias previas con la escuela, la educación y el trabajo están marcadas en su mayoría por fracasos, es necesario buscar otras formas de formación.
2. **Requisitos para la oferta educativa en el extranjero**
Los participantes necesitan que se les brinde la oportunidad del aprendizaje autoorganizado, el descubrimiento y las experiencias multidimensionales, mientras se les proporciona una estructura fija. La integración en un mundo de la vida real es obligatoria.
3. **Soporte y asesoramiento durante la actividad**
La orientación y el asesoramiento profesional son indispensables para una estancia satisfactoria. Los participantes desfavorecidos necesitan todos los consejos personales,

orientación de aprendizaje y apoyo que puedan obtener. La asesoría ofrecida en nuestros proyectos fue a menudo la primera que no se percibió como condescendiente. Los modelos personales a seguir y las personas con las que poder relacionarse constituyeron elementos decisivos en las experiencias y campos de aprendizaje de los participantes.

4. Cooperación institucional local y transnacional: una filosofía de programa

Las instituciones que se ocupan de los participantes provenientes de entornos desfavorecidos deben ser tenidos en cuenta de forma *constructiva y motivadora* por parte del patrocinador del proyecto/actividad. Esto no se puede dejarse en manos de los participantes. Esto mismo es cierto para los socios anfitriones en el extranjero. Ello requiere acuerdos, coordinación y (en el caso de los socios extranjeros) una clarificación intercultural mucho más compleja que en el caso de los proyectos autoorganizados o de carácter voluntario.

5. Preparación individual y reintegración de los participantes

Los participantes reciben una amplia preparación personal previa para la medida: aclaración de requisitos, habilidades lingüísticas e información cultural, información legal, preparación para la experiencia laboral, empoderamiento y formación de equipos (hasta 6 semanas). El período de reintegración es de 2 semanas a 6 meses.

6. Apoyo financiero a los participantes

Los participantes reciben apoyo financiero para viajar y permanecer en el extranjero, continuación de la asistencia social, financiación continua de la vivienda, etc. Por lo general, no se puede recaudar contribuciones personales y no se puede recurrir a las familias para obtener financiación.

7. Recursos necesarios

Los servicios de atención y preparación de los participantes requieren recursos humanos suficientes. Un proyecto en este formato tiene considerables costos adicionales en términos de personal en comparación con los formatos de Juventud en Acción.

4.2.9. Resumen de las fases

Preparación con una duración de varias semanas antes de la salida:

1. Consulta individual combinada con un "acuerdo": objetivos y resultados esperados de la participación en la movilidad, normas de conducta, obligaciones, etc.
2. Fin de semana en grupo como actividad de creación de equipo
3. Curso de idiomas de lengua del país de acogida o de inglés
4. Formación intercultural para familiarizarse con la cultura del anfitrión
5. Formación en seguridad como medida preventiva cómo afrontar las amenazas y qué tener en cuenta para evitarlas
6. Evaluación de competencias con pruebas para la orientación profesional
7. Familiarización con las opciones y expectativas de las prácticas
8. Empezar a elaborar el Profipass® o Mahara como instrumento de acompañamiento de la medida como instrumento de orientación profesional y guía del curriculum vitae de la UE
9. Asesoramiento educativo obligatorio en una institución externa
10. Formación inicial como medios de comunicación, arte, etc.

La **estancia en el extranjero** con una duración de 1 a 3 meses:

1. Prácticas y contacto con empleadores locales (pequeñas empresas, proyectos sociales, proyectos culturales)
2. Tutoría o mentoring durante las prácticas
3. Curso de idiomas (principiantes y avanzados)
4. Empresas conjuntas y acciones culturales con organizaciones juveniles

5. Vivir de forma autónoma en alojamientos compartidos o en familias de acogida
6. Actualización de Profilpass® o Mahara
7. Apoyo permanente, asesoramiento, asistencia (charlas individuales o de grupo, casos críticos, organización diaria, etc.)
8. Posibilidad de contribuir a los actos de presentación ante las partes interesadas locales

Seguimiento a la vuelta del extranjero con una duración de varias semanas

1. Asesoramiento de seguimiento basado en las experiencias del extranjero por parte de una institución independiente
2. Realización del Profilpass® o de Mahara
3. Obtención de certificados: 1) Diario de aprendizaje 2) Certificado de la medida 3) Certificado de prácticas
4. Exhibición como presentación de las obras producidas al público local
5. Asesoramiento social y de integración según las necesidades individuales durante un período de tiempo más largo, incluso después de la finalización del proyecto
6. Seguimiento del proceso de integración tras la finalización del proyecto si el NEET está dispuesto a participar

5. Ejemplos de entornos de aprendizaje (LE) dentro del Take off

Take in

La mayoría de los colaboradores del proyecto participaron tanto en el proyecto IdA Take off como en el proyecto Take off Take in. La organización de envío era en Alemania y los demás colaboradores creaban un papel de organización de acogida. Aunque el objetivo del proyecto era el mismo, las organizaciones de acogida adaptaron la ejecución a sus propias posibilidades y circunstancias, personales, culturales y las condiciones locales. Para facilitar la comprensión de la LE, en los siguientes subcapítulos se presentan algunas características de cada modelo.

5.1. Modelo de la Asociación Eurocircle, Francia

Eurocircle se beneficia de una red de 160 empresas y asociaciones que operan en diversos campos y conocen al grupo objetivo, lo que hace posible encontrar puestos de trabajo o de formación. Nuestro objetivo es:

- ✚ Dar a los jóvenes, que ya han adquirido experiencia laboral, la oportunidad de conocer nuevos campos, diferentes de aquellos en los que están formados y ya han trabajado.
- ✚ Ampliar el horizonte de los jóvenes, que a menudo se ven atrapados en patrones que no promueven un desarrollo personal saludable
- ✚ Facilitar la elección de los jóvenes en un proyecto profesional.

La contratación de los participantes está realizada por parte de la organización de envío (en nuestro caso de Alemania) que colabora con las oficinas de empleo - servicios de empleo. Una formación de 5 semanas para preparar una experiencia de aprendizaje intercultural con métodos no formales, introducción a la lengua francesa, identificación de 3 áreas profesionales en las que el NEET podría evolucionar en Marsella.

Mientras tanto, Eurocircle está estudiando los CVs de los participantes potenciales. Sobre la base del interés de los participantes, estamos contactando con las empresas para garantizar las colocaciones. Es necesario ir a las empresas para explicar el perfil de los posibles candidatos y evaluar si existe una barrera lingüística. Por término medio, conseguimos un grupo de entre 8 y 12 participantes NEET.

En general, el programa se diseñó como:

- ✚ La primera semana es de inmersión: para conocerse, viajes a la ciudad, crear confianza, reuniones individuales acompañadas con los tutores en las empresas, clases de francés y reunión con el futuro tutor en una empresa.
- ✚ Durante las prácticas: una vez por semana una reunión con el grupo para hablar de su proceso de aprendizaje, su bienestar y sus deseos, necesidades y problemas

Somos responsables de:

- ✚ respaldar las prácticas con reuniones periódicas presenciales y telefónicas entre las empresas y Eurocircle;
- ✚ implementar la evaluación semanal del grupo y la reunión para determinar los objetivos y resolver los problemas
- ✚ visita en la empresa por parte de un tutor de Eurocircle
- ✚ asegurar un número de emergencia 24/, asistencia y acompañamiento al médico o a las oficinas oficiales;
- ✚ obtener la opinión de los ninis sobre toda su experiencia de movilidad (uso de un cuestionario)
- ✚ ayudar a las empresas a proporcionar certificados individuales relacionados con las prácticas realizadas.

Los métodos que utilizamos son:

- ✚ Apoyo colectivo e individual por parte de expertos (por ejemplo, el trabajador social) de Alemania y Marsella
- ✚ Tutoría para cada joven en Marsella y visitas de campo
- ✚ Aprendizaje guiado
- ✚ Métodos de enseñanza no formal
- ✚ Cursos de francés clásicos y no formales, en los que se da prioridad a la expresión oral.

Una vez finalizadas las prácticas, el NEET vuelve a Alemania donde continúa con un programa de 4 semanas: completar el Europass, evaluar las competencias adquiridas o mejoradas y planificar el futuro: priorizar los próximos pasos e acciones.

5.2. El modelo de Clase Barcelona Language School, ES

El programa de la organización anfitriona fue diseñado para un grupo de 10 a 15 niños por un período de 2 meses con contenido artístico. Se dividió en un mes de aprendizaje con un artista y un mes de prácticas en diferentes empresas de Barcelona. El trabajador social estuvo presente in situ para poder intervenir en caso de surgir desafíos en la vida cotidiana.

Los participantes vivieron juntos en pisos compartidos en Barcelona y tuvieron que organizarse en su rutina diaria, como hacer la compra, lavar, limpiar el apartamento, etc. Debían presentarse a una hora acordada por la mañana en la galería donde trabajaban con el artista en su trabajo artístico y el segundo mes debieron presentarse en su lugar de trabajo para la formación de prácticas.

El apartamento compartido era uno de los escenarios perfectos de ambiente de aprendizaje donde tenían que discutir para encontrar soluciones a los problemas diarios ("quién está lavando los platos", "qué vamos a cenar", "quién está cocinando hoy", etc.). Aprendieron a escucharse unos a otros, a encontrar soluciones, a resolver problemas, a reconsiderar su propia opinión si los demás tenían otras opiniones.

Acudir al estudio para acometer su trabajo artístico fue otro entorno de aprendizaje que ya comenzaba comprando un boleto para el autobús, encontrando el camino correcto para ir allí y llegar a tiempo. Tenían que hablar con los españoles si se perdían sin conocer el idioma, aprender a no tener miedo de los demás, aunque no hablaran su idioma, es la mejor forma de trabajar las habilidades comunicativas.

Otro entorno de aprendizaje muy importante fueron los centros de trabajo donde realizaron sus prácticas. Jóvenes que no estaban acostumbrados a trabajar debieron comprender cuáles eran sus responsabilidades laborales. El aprendizaje del espíritu de equipo y la ayuda entre colegas fue algo completamente nuevo para algunos de ellos. Algunos de ellos trabajaron en escuelas públicas donde tuvieron que trabajar por primera vez en sus vidas con niños. De modo que necesitaron aprender a manejar a los niños, jugar con ellos, comunicarse con ellos y estar ahí si pedían ayuda.

En general, es muy importante ver que un entorno de aprendizaje no es solo el lugar donde se trabaja, sino que también lo constituye el sol hecho de estar junto a los compañeros de piso en casa.

5.3. Modelo de Horus, SI

Los entornos de aprendizaje eran para los participantes un territorio desconocido, en un país extranjero y dentro de un grupo de extraños. El equipo pedagógico fue internacional. Los mentores/tutores eran profesionales en determinada ocupación/trabajo sin formación docente clásica. Los trabajadores sociales eran profesionales.

Los entornos de aprendizaje fueron en gran parte al aire libre. Se ofreció una variedad de oportunidades de aprendizaje de habilidades, incluidas actividades sociales y culturales, así como el

aprendizaje de habilidades de cuidado personal (cocinar, limpiar, etc.).




El proyecto permitió que la parte experiencial del empoderamiento se formulara e implementara de forma independiente para el grupo y no como un programa para individuos. El modelo fue diseñado como una expresión artística de creatividad y diseño del paisaje. Su filosofía consistía en la convicción de que no solo era importante brindar oportunidades a los participantes del programa, sino también poner en valor y la despertar la conciencia del cuidado de la naturaleza. Al mismo tiempo, trabajar en la naturaleza tiene un efecto beneficioso sobre los jóvenes y el arte puede entenderse mejor como una opción de empleo innovadora (verde). Los participantes pudieron crear con materiales naturales o materiales amigables con la naturaleza y ser conscientes de que dicha creación artística tiene una vida útil más corta. Dado que el programa se realiza principalmente en la naturaleza, la implementación está limitada entre abril y octubre. En este escenario también es importante que una tarea no dure más de 5 días por lo que los participantes pronto obtienen un resultado, lo cual es importante en términos de motivación.

La mayoría de los participantes en el grupo tenían características típicas de la generación Y. Aunque el programa estaba dirigido a artistas, solo un tercio poseía el talento del artista, mientras que menos de la mitad tenía ideas inspiradoras o innovadoras. El plan de estudios se diseñó para que los participantes pudieran experimentar su potencial en 4 situaciones:

1. realizar trabajos creativos basados en su propia inspiración artística,
2. trabajo creativo basado en las pautas básicas del producto deseado por el cliente,
3. realizar un trabajo creativo en parejas o en grupo, de acuerdo con una idea comúnmente acordada,
4. realizar un trabajo creativo en parejas o en grupo según las pautas del cliente.

Esto permitió a los ninis participantes reconocer cómo y cuánto les conviene el trabajo en equipo, cómo se encuentran en el equipo y qué roles asumen (organizador, líder de ideas, creador). Además, aprenden cuánto control posee realmente el artista y qué significa realizar un servicio o producir un producto para un cliente. Se puso atención en no interferir con la creatividad del artista, pero aun así se les recordó que la independencia económica es importante para una vida creativa plena, independiente y creativa (apoyamos la creación para nuestra 'alma', pero, si estos productos no están a la venta, es aconsejable fabricar productos que generen ingresos comercialmente interesantes).

El modelo se encargó de:

-  Animar al participante a identificar sus propias fortalezas y debilidades,
-  Aportar nuevos enfoques y motivación a los participantes para realizar su trabajo y tareas,
-  Practicar la colaboración, creación y comunicación en tareas grupales.

Para la implementación del plan de estudios, se involucró a varios agentes, así como a una variedad de perfiles de mentores. Ejemplos de ubicaciones: parcelas municipales diseñadas para la gestión de parques, parques deportivos y urbanos, parques adyacentes a paradas de autopistas, salinas, zoológicos, granjas (sociales) y estanques. Los propietarios de las ubicaciones constituyeron un gran apoyo para este tipo de proyecto y los mentores se preocuparon de que el grupo tratara con responsabilidad las propiedades. Algunos ejemplos de trabajos: diseño, disposición y plantación de un parque, producción de parques infantiles en un campo deportivo, producción de una pequeños cuencos de sal para niños, producción de rompecabezas de madera para niños, plantación de superficies más pequeñas con plantas ornamentales, producción de cestas para un estanque y enriquecimiento del entorno con instalaciones artísticas, producción de vallas de mimbre y tipi, realización de un jardín de hierbas, confección de diseños de madera para descansar y estirarse los pasajeros en recorridos largos, confección de tallas de madera y artículos deportivos, decoración de habitaciones, joyería, confección de piezas de ropa, fabricación de productos de arcilla, tallado de un cosmograma en mármol, impresión fotográfica en madera.

Durante el proceso de aprendizaje, los mentores se aseguraron de que los participantes transmitieran la idea inicial al producto final y que los productos fueran estéticos y útiles. Al hacerlo, los participantes también fueron conscientes de limitaciones como la financiación para la compra de materiales y la disponibilidad de tiempo.

Se prepararon distintos contenidos y ubicaciones para la implementación del programa. La selección la realizó el mentor principal después de conocer al grupo (intereses, habilidades). Durante la fase preparatoria, el mentor principal visitó al grupo en su país para presentar el programa y obtener una primera impresión sobre los intereses y habilidades de los participantes.

La implementación del programa estuvo a cargo de un mentor principal (en nuestro caso un arquitecto paisajista y artista) que coordina y dirige el trabajo de al menos otros cinco mentores (carpintero, diseñador de arcilla, cantero, salinero, jardinero, fotógrafo, zoólogo, profesor de lengua alemana). El mentor principal implementa la mayor parte del programa práctico, asegura la motivación de los participantes y la cooperación intensiva con el trabajador social en lo que respecta al desarrollo individual y la dinámica de grupo. Los mentores prestan atención al hecho de que la presentación teórica es corta, ya que los participantes en general pierden interés rápidamente. La comunicación es en inglés y alemán. Los mentores no tenían antecedentes pedagógicos ni competencias para la enseñanza, lo que resultó ser una ventaja. Competencias como el dominio, la comunicabilidad, las habilidades de liderazgo, la paciencia, la empatía, la inteligencia social y la cordialidad fueron claves para el éxito.

El trabajador social provenía de un equipo alemán y conocía bien al grupo (participantes) desde el período de preparación. Durante la implementación del programa, el trabajador social estuvo presente, ya que a menudo sucedía que el participante experimentaba momentos de crisis durante el proceso de trabajo. Al final de cada semana, el mentor principal y el trabajador social realizan una evaluación con el grupo. Dicha evaluación final grupal e individual resulta muy importante ya que en ella se resume el trabajo individual en términos de las fortalezas de él/ella inspirado en la reflexión acerca de las posibilidades respaldadas por sus mejores cualidades y habilidades.

El trabajo, según el programa era de lunes a viernes, normalmente desde las 9 a las 17 horas (35 horas semanales). Se implementó una semana laboral tradicional, la cual incluyó también más horas de asesoramiento individual con un asistente social (2 horas) y aprendizaje de los conceptos básicos útiles del idioma esloveno (3 horas). Además, se introdujo un breve ejercicio físico matutino con el objetivo de fortalecer las habilidades motoras, entonces débiles, de los individuos. El fin de semana se dedicaba a planes individuales y salidas o actividades grupales. Las actividades grupales tenían como objetivo relajarse, fortalecer vínculos, el autodescubrimiento, aprender sobre los activos naturales y culturales de Eslovenia (visitar un parque de atracciones, piscinas, jardines botánicos, museos, centros de subcultura, viajes a destinos turísticos, visitas guiadas, caminatas cortas por montaña, turismo nocturno guiado por las estrellas, juegos y partidos deportivos y encuentros con artesanos).

También se prestó atención a las oportunidades para socializar con la población local. Los participantes se plantean su propia reflexión cultural, lo cual también tiene un valor. Para ello, se organizaron picnics, socialización con músicos y artistas eslovenos, visitas a escuelas, clases de cocina y repostería.

Los participantes fueron alojados en apartamentos donde compartieron habitaciones y salas de socialización más grandes. La mayor parte de la comida la prepararon ellos mismos, lo que resulta todo un desafío para muchos participantes. Muchos no eran expertos en la preparación de alimentos y menos aún en la planificación de comidas.

El programa concluyó con un acto de clausura al que se invitó a todos los locales involucrados, funcionarios del municipio y medios de comunicación.

6. Metodologías comparables

Los socios de LIVE LEARNING han llevado a cabo otros proyectos con elementos similares a los proyectos IdA, lo que demuestra que el alcance de los posibles entornos de aprendizaje es amplio en términos de movilidad internacional.

6.1. Envol Europe (Francia)

El proyecto ENVOL fue realizado en 2017 por Eurocircle. Se enfocó en un voluntariado de medio plazo (5 meses) en el marco del servicio cívico internacional, respondiendo a las necesidades de las poblaciones locales y contribuyendo a acciones que benefician a la sociedad. Los participantes tomaron parte en uno de los siguientes campos: cultura y ocio, desarrollo internacional y acción humanitaria, educación para todos, medio ambiente, intervención de emergencia en casos de crisis, memoria y ciudadanía, salud, solidaridad y deporte. El proyecto tuvo un fuerte énfasis en una relación de calidad entre participantes y tutores, brindando apoyo colectivo e individual en cada fase del proyecto. Se introdujo una intensa formación de preparación previa a la salida para promover la cohesión del grupo y reforzar a los participantes para su papel en el extranjero. El proyecto concluyó con una formación post-estancia supervisada por tutores, en la que los participantes desarrollaron sus proyectos profesionales individuales, adquiriendo nuevas competencias adquiridas en el extranjero.



Tanto los proyectos IdA como ENVOL fueron diseñados para brindar la oportunidad a los jóvenes ninis de ampliar sus horizontes y experiencias en países extranjeros. Ambos proyectos tenían como objetivo mejorar el progreso del aprendizaje de los participantes y desarrollar sus habilidades profesionales contribuyendo al trabajo de las organizaciones anfitrionas. Un punto focal del proyecto IdA y ENVOL es el hecho de que la experiencia de aprendizaje de los participantes se mejoró a través del entorno de aprendizaje (un país extranjero), enfatizando el papel de la movilidad en la educación no formal. El personal formativo aplicó métodos no formales. El apoyo colectivo e individual resultó crucial en ambos proyectos.

Los proyectos se diferencian en una forma de participación de los participantes (voluntariado/ENVOL vs. prácticas laborales/IdA). En ENVOL, el entorno de aprendizaje se basó en el supuesto de que el joven quiere participar en un proyecto de bien común y tiene la necesidad de sentirse útil. A través de este proyecto, los voluntarios promovieron el vínculo de cooperación entre su ciudad de origen y la de acogida, lo que les dio un sentido de integración, propósito y pertenencia.

Más información sobre el servicio cívico internacional, ver el programa de voluntariado francés <https://www.service-civique.gouv.fr/page/les-conditions-pour-m-engager>

6.2. El proyecto Access 'Sport (Francia)

Access 'sport es el proyecto Eurocircle. Se llevó a cabo en 2017 y contó con el apoyo de la Prefectura de Bouches du Rhône y el Consulado de los Estados Unidos en Marsella. Basado en el "Programa de micro becas English Access (Access)", que proporciona una base de habilidades en lengua inglesa para estudiantes económicamente desfavorecidos. Access 'Sport conllevó dos objetivos: 1. Mejorar el uso y conocimiento de la lengua inglesa de los participantes (teniendo como objetivo darles un mejor trabajo y perspectivas de carrera), y 2. enseñarles habilidades sociales e introducir una mejor atención médica y una mejor rutina diaria en sus vidas.



Access 'Sport incluyó a 16 ninis de entre 18 y 25 años, procedentes de zonas y entornos difíciles de Marsella. La duración del programa fue de 9 meses; la primera fase (6 meses) tuvo lugar en Francia y consistió en clases informales de inglés (cursos de lengua, descubrimientos de la cultura y la

civilización, debates y juegos de rol) y actividades deportivas en grupo (se animó a los participantes a desempeñar diferentes roles: el jugador, el líder, árbitro, etc., con el fin de aprender según actitudes y comportamientos). Los voluntarios estaban vinculados a Eurocircle y organizaciones deportivas mediante un contrato legal que sigue un esquema para su futura integración profesional. Los participantes también tuvieron la oportunidad de participar en actividades de Intercambio de Jóvenes como talleres, ejercicios, debates, juegos de rol, actividades al aire libre y otros. La segunda fase (3 meses) se dedicó al servicio cívico internacional. Se brindó capacitación en movilidad con módulos sobre interculturalidad, ciudadanía y voluntariado, así como capacitación enfocada en el aprendizaje intercultural y el trabajo en diferentes organizaciones.

Tanto los proyectos Access 'Sport como IdA se basaron en la metodología de aprendizaje experiencial y la participación activa del grupo. Ambos tuvieron un sólido servicio de apoyo y tutoría.

En comparación con IdA, Access' Sports promueve las habilidades en lengua inglesa que mejoran la integración profesional y las perspectivas educativas de los participantes. La evaluación estandarizada en la última fase del proyecto proporciona a los participantes certificados de idiomas, a los que se puede hacer referencia en el futuro. Además, se basa en el deporte como medio de compartir, ejercer la ciudadanía y compromiso.

Para obtener más información sobre las oportunidades de Erasmus +, consulte https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/youth-exchanges_en

6.3. Space (Suecia)

El proyecto SPACE (antiguo KRUT) era un programa internacional de prácticas laborales de 6 meses. Su objetivo era mejorar la salud de los participantes, la capacidad para activarse y las habilidades para mejorar su empleabilidad. El proyecto constaba de tres fases. La fase de mirar y aprender fue la capacitación en el trabajo en el país de origen, donde los participantes practican sus *soft skills* de manera espontánea en el entorno laboral, con la guía de pedagogos sociales. Durante la capacitación laboral, los participantes observaron su vida y comportamiento profesional. La segunda fase, la reactivación, fue la de la movilidad internacional. Durante unas prácticas laborales de 3 semanas en el extranjero, los participantes tuvieron la oportunidad de reflexionar sobre sí mismos y ver su situación de vida desde una perspectiva diferente. Debido al corto período de tiempo, las prácticas fueron para aprender en lugar de para realizar un proyecto propio. Al regresar, hubo más apoyo disponible, ya que se esperaba que los participantes regresaran a sus estudios o solicitaran un trabajo.



Este proyecto se basó en el método de enfoque holístico. Además de la movilidad y la capacitación en el trabajo, otros entornos de aprendizaje incluyeron caminatas semanales conjuntas para promover la salud activa, la interacción de aprendizaje entre iguales, la capacitación en *soft skills* y el apoyo tanto individual como grupal para los participantes. Esto les ayudó a tener más confianza en un contexto social, les generó confianza y permitió a los participantes conocer a otras personas en situaciones similares a las suyas. El proyecto SPACE ha sido cofundado por el Programa Erasmus+ de la Unión Europea.

Más acerca del Proyecto en <https://www.sjusam.se>

6.4. Experimento LTTA en Live Learning

Debido a la pandemia de Covid19, la asociación tuvo que adaptar la actividad piloto a una LE digital. En un principio, se planificó un intercambio intercultural de jóvenes franceses, alemanes y suecos en Marsella, con el apoyo de un artista francés y con una exposición al final de la actividad piloto. Para la LE digital se decidió combinar los proyectos FIT IN EUROPE y LIVE LEARNING y crear un taller online FIT IN LIVE.

EL CONCEPTO FIT IN LIVE

El taller piloto FIT IN LIVE se basó en una variedad de contenidos y métodos para proporcionar una inmersión interactiva en línea en la inserción intercultural y socio profesional. Además de una semana de orientación virtual, los participantes realizaron unas prácticas online de tres semanas en Marsella. Durante las prácticas se hizo hincapié en la formación intensiva en lengua, cultura, arte, comunicación y habilidades blandas (soft skills). El contenido y las metodologías de la educación no formal se adaptaron al formato digital.

Los participantes eran ninis. Sus necesidades se situaron en el centro de las actividades. Se analizaron los puntos fuertes y débiles de los participantes, así como su situación personal, con el fin de proporcionarles un programa adaptado. El objetivo principal era trazar posibles trayectorias profesionales en las que se sintieran cómodos y seguros (aprovechando sus puntos fuertes).

El programa comenzó con una semana de orientación virtual.

a) Los participantes realizaron una visita virtual a la ciudad, descubriendo Marsella. Los participantes habían recibido previamente un archivo con fotografías de diferentes puntos de referencia que debían relacionar con el lugar correcto.

b) Para crear una dinámica de grupo, se propuso cocinar juntos una receta francesa pero en su propia casa. Después la comían como un almuerzo común, todo en línea (online). El hecho de cocinar juntos reforzó la cohesión del grupo, creó un buen ambiente y los participantes pudieron abrirse, crear vínculos y hablar de sí mismos.

Los participantes se adaptaron en el entorno de aprendizaje digital y se creó una LE internacional en línea.

Se impartieron **clases de francés** durante un total de cuatro horas a la semana. Se hizo hincapié en una experiencia de aprendizaje positiva y en la estimulación de su interés por la cultura francesa y el aprendizaje del idioma. Se hizo hincapié en la comunicación y comprensión orales a través de diferentes medios: vídeos, extractos de películas y canciones, entre otros. Estaban muy dispuestos a aprender francés porque tenía un objetivo concreto y satisfacía sus necesidades, tanto a nivel personal como profesional. Se les enseñaron citas y expresiones útiles en francés que pueden utilizarse en la vida cotidiana. En consecuencia, se sintieron en general más a gusto interactuando con personas de habla francesa durante las prácticas.

El taller "**Facilitator of Art**" se centra también en el desarrollo personal (creatividad, autorreflexión, desarrollo de habilidades blandas). Se programó dos tardes a la semana. El arte se utilizó como una posibilidad para desarrollar la creatividad de los participantes y como una herramienta para la inclusión social.

Al principio los participantes se mostraron escépticos, pero más tarde el taller se convirtió en algo muy importante para los participantes y empezaron a disfrutarlo mucho. El taller terminó con una exhibición en la que los participantes estaban muy motivados.

Tandem fue una actividad lingüística de una hora y media de duración que se realizó los viernes con el objetivo de unir a los participantes franceses y alemanes. Comenzó con una introducción lúdica y después se formaron varios tandems alemán-francés. Durante los dos primeros encuentros, se escuchó una larga canción de jazz. Las asociaciones que la canción evocaba se convirtieron en breves relatos e historias. En la última reunión, se presentaron las historias previamente escritas de manera que los participantes franceses leyeron los textos alemanes y los alemanes los franceses.

Si bien la coordinación digital de un grupo tándem franco-alemán resultó ser un elemento muy exitoso del programa, la organización de estos encuentros, que tuvieron lugar en gran número, no fue siempre fácil.

Se desarrollaron módulos de **“Soft skills”** para identificar y desarrollar las habilidades blandas de los participantes. Esta actividad requiere un enfoque personal, los juegos y las múltiples tareas de entretenimiento sirvieron como herramientas. El facilitador había discutido el tema de las habilidades blandas con los participantes para poder entender e identificar las habilidades blandas. El facilitador también explicó individualmente cómo pueden relacionarse con las habilidades. Los participantes evaluaron sus propias habilidades e identificaron las que les gustaría desarrollar. La empleabilidad estuvo en el centro de las discusiones sobre habilidades y competencias.

Las charlas semanales con los facilitadores y los participantes, programadas de 30 a 60 minutos, se convirtieron en una parte indispensable del programa, ya que los participantes aprecian mucho estar juntos. Este tiempo se dedicó a reflejar el día en imágenes, palabras, dibujos, canciones y GIFs. Se animó a hablar en francés.

Los participantes terminaron las prácticas con un Europass elaborado.

Perspectivas

- ✦ El apoyo individual de los expertos puede proporcionarse con una calidad de tutoría mucho mayor si se cuenta con un número menor de participantes.
- ✦ La pluralidad de expertos/facilitadores contribuye a una enseñanza digital muy dinámica y permite a los participantes beneficiarse de los distintos enfoques disponibles (evitando que uno se adapte a todo).
- ✦ Las unidades cortas y las diversas actividades se adaptan al LE digital (para evitar la disminución de la capacidad de atención), por lo que los expertos/facilitadores deben preparar bien el equilibrio entre el tiempo “dentro” y “fuera” de la pantalla.
- ✦ Como no hay reuniones físicas, los regalos de bienvenida y despedida permitieron a los participantes sentirse bienvenidos, reconocidos y valorados.
- ✦ Los expertos/facilitadores actuaron como un equipo bien integrado debido a la intensa preparación conjunta del concepto.
- ✦ Los expertos/facilitadores tuvieron que adaptar el contenido, las actividades y los métodos de enseñanza a la LE digital (hay muchas y buenas herramientas digitales disponibles).
- ✦ La atmósfera creada y la dinámica de grupo permitieron que hubiera momentos en los que todos se olvidaron de que estaban en la educación a distancia digital. También el programa intensivo en LE digital puede crear relaciones fuertes y genuinas.
- ✦ La situación de Covid19 empeoró las perspectivas de los NEETs en el mercado laboral, por lo que los debates sobre las habilidades y competencias, así como la orientación individual, resultaron ser un elemento muy importante.

El aprendizaje de idiomas requiere una práctica activa, por lo que la educación lingüística digital debe facilitar contactos adicionales para practicar (preferiblemente con hablantes nativos).

7. Hallazgos y recomendaciones

El objetivo del proyecto Live Learning era brindar a los ninis una oportunidad clave para planificar instructivamente su vida futura de una manera responsable, independiente y madura, como partes plenas y competentes de la sociedad. Nuestra tarea como socios del proyecto fue encontrar una manera de llegar a los ninis, proporcionar métodos de aprendizaje alternativos y acompañarlos en su viaje, real y metafórico. Ofrecer diversas oportunidades de aprendizaje, asesoramiento y apoyo financiero es una cosa, pero la flexibilidad a la hora de aplicarlos a los mundos a menudo impredecibles de los ninis es algo completamente diferente. Por lo tanto, a continuación se presentan nuestra experiencia y recomendaciones sobre cómo empoderar con éxito a los jóvenes para que realicen dicha transformación personal, proponerse metas realistas dentro de sus campos de interés y dar los primeros pasos hacia las mismas.

1. **La motivación es la clave.** Es importante que los jóvenes estén interesados en lo que están aprendiendo y que puedan comprender las perspectivas de aprendizaje. Es importante comunicar las oportunidades, condiciones y expectativas con sinceridad, con un enfoque adecuado a los ninis.
2. **Fortalecer sus habilidades y confianza es de gran ayuda.** Identificar y desarrollar en los ninis cualidades y habilidades sólidas les brinda seguridad en uno mismo. El empoderamiento es un generador interno que no necesita medidas externas adicionales.
3. **La mejora de soft skills produce un efecto en cadena.** Apoya la estabilización, mejora la autoconciencia y la motivación. Estos a su vez conducen al desarrollo personal, que es la clave para los cambios en el estilo de vida, lo que repercute positivamente en la integración social y la empleabilidad.
4. **El efecto del entorno desconocido es el elemento clave de la movilidad,** ofrece gran potencial de aprendizaje y permite una profunda comprensión personal. Es importante comenzar a trabajar con los participantes desde el primer día para que el aprendizaje profundo comience antes de que las vallas y los hábitos domésticos intervengan con el nuevo hábitat. Para muchos ninis, la movilidad es la primera experiencia de vida independiente.
5. **Mentores cercanos que acompañen a los participantes durante su estancia en el extranjero.** Nuestra experiencia muestra que a los participantes les resulta más fácil conectarse con tutores que no forman parte del sistema educativo. Proporcionar un entorno seguro, casi paternal, es fundamental. Se aconseja a un equipo de profesionales que apoye a los ninis en todo momento.
6. **Métodos de trabajo a medida.** Si los ninis no necesitaran de estos métodos, el sistema escolar y el mercado laboral habrían funcionado para ellos. El aprendizaje experimental comienza donde el sistema de educación formal ya no era capaz de proporcionar resultados funcionales. Incluye el aprendizaje intensivo de soft skills, socializar, explorar, practicar primero y reflexionar sobre ello más tarde. Las actividades al aire libre y las tareas diarias complementan de manera eficiente cualquier aprendizaje y capacitación estructurados (como el aprendizaje de idiomas o las prácticas).
7. **Las evaluaciones grupales e individuales regulares ofrecen orientación a los participantes.** Los tutores conocen mejor a los jóvenes y estos últimos tienen la oportunidad de expresarse, pedir ayuda si es necesario y compartir sus éxitos. Es posible que algunos de ellos no hayan tenido la oportunidad de ser escuchados antes y las sesiones informativas no solo ofrecen apoyo, sino que les muestran que su opinión es importante y, por lo tanto, son

importantes. Sin embargo, es importante que las evaluaciones sean edificantes y estén orientadas positivamente.

8. El seguimiento es importante para evitar que los viejos patrones familiares reclamen el control de las vidas de los ninis después del programa. Los agentes involucrados que hacen planes de carrera para el futuro con cada individuo y monitorean aún más sus logros ofrecen un apoyo valioso en estos primeros pasos de carrera en solitario. Es crucial que el programa no se quede sin fondos en este momento.

Cuando se les brinda el apoyo y el entorno que necesitan, los ninis han demostrado ser tan inteligentes, creativos e innovadores como cualquiera. Merecen la oportunidad de aprender a vivir todo su potencial. Como individuos realizados, también tendrán la oportunidad de ser incluidos social y económicamente. Recuperando así el valor personal y reclamando la funcionalidad social, ya no son los satélites invisibles sino partes productivas de nuestra cultura.

8. Glosario

Actitudes: motivaciones del desempeño, valores, necesidades y prioridades.

Buenas prácticas: se trata de un método o técnica que ofrece mejores resultados que otros y se ha convertido en un estándar para realizar una determinada práctica.

Caja negra: un sistema que se puede ver en términos de sus entradas y salidas sin conocer su funcionamiento interno.

Competencia: conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes.

IdA: "Integración a través de programas de intercambio", se lleva a cabo como parte del Programa Operativo Federal para el Fondo Social Europeo (FSE), de 2007 a 2021. El grupo objetivo eran los ninis. Con IdA, el Ministerio Federal ha adoptado un nuevo enfoque, porque si bien desde hace algún tiempo se vienen realizando medidas de movilidad tanto a nivel europeo como nacional, la mayoría de los programas convencionales estaban dirigidos a estudiantes, aprendices o mano de obra joven cualificada.

Conocimiento: conjunto de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de trabajo o estudio.

Entorno de aprendizaje (LE, Learning Environment por sus siglas en inglés): diversas ubicaciones físicas, contextos y culturas que optimizan la capacidad de los estudiantes para aprender. El término se refiere al contexto de la filosofía educativa o el conocimiento experimentado por el participante.

Aprendizaje experiencial: "Una sesión exitosa de aprendizaje experiencial debe impartir nuevos conocimientos y habilidades, permitir a los participantes probar esas nuevas habilidades en un entorno seguro y conectar la experiencia con situaciones reales en el lugar de trabajo a través de un informe. Una de las razones por las que el aprendizaje experiencial es tan efectivo es que no conlleva riesgos: los participantes pueden aprender haciendo, pero sin consecuencias en el mundo real si fallan. Además, con el uso de temática entretenida, no se siente como trabajo y hace que los participantes sean más propensos a probar cosas nuevas. Incluso si no lo logran por completo, aprenderán algo en el proceso. A través del aprendizaje experiencial, los participantes obtienen el beneficio de ver inmediatamente los efectos (resultados) de sus acciones, lo que los hace más propensos a aplicar sus nuevas habilidades en la vida real y retener los nuevos conocimientos".
Fuente: (<https://www.eaglesflight.com/blog/what-is-the-difference-between-activelearning-strategies-experiential-learning>)

NEET/nini: se trata del acrónimo que identifica al participante (NEET por sus siglas en inglés Not in Education, Employment, or Training", en español: 'ni estudia, ni trabaja'). Esta clasificación comprende a personas con edades comprendidas entre los 16 y los 30 años.

Aprendizaje no formal: incluye varias situaciones de aprendizaje estructurado que no tienen el nivel de plan de estudios, programa de estudios, acreditación y certificación asociados con el aprendizaje formal, pero tienen más estructura que la asociada con el aprendizaje informal, que normalmente tiene lugar de forma natural y espontánea como parte de otras actividades.

Experiencias prácticas: aprender llevando a cabo experiencias en las que el alumno pueda aportar ideas y se le permita la prueba y el error. Se relacionan con el mundo real, en oposición al aprendizaje tradicional.

Recursos: recursos personales (autoconciencia y autoeficacia, motivación y perseverancia), recursos materiales (medios de producción y recursos económicos), recursos inmateriales (conocimientos, habilidades y actitudes específicas).

Habilidades: la capacidad de aplicar conocimientos y resolver problemas. Ya sea cognitivo (que implica el uso de pensamiento lógico, intuitivo y creativo) o práctico (que implica destreza manual y el uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Partes interesadas: personas, grupos y organizaciones con interés directo e indirecto en la actividad creadora de valor y su impacto.

Prácticas: período de experiencia laboral ofrecido por una organización durante un lapso de tiempo limitado, el cual prepara a los jóvenes para sus futuras carreras profesionales ayudándolos a estar "listos para trabajar".

Ejemplo de programa de formación en el extranjero

TRAINING PLAN						
11.4. - 11.6.2016, Ljubljana						
Leader: Kontrapunkt		Take off Take in Group 1		SI organiser: Natasa		
Mentor: Andreja		Social worker: Silvia				
Date	Place	MORNING (from 9:00)	Lunch (cca 12am-1pm)	AFTERNOON (till 17:00)	Remarks	Mentors
11.4.	Muenchen - Ljubljana			Departure MUC 15:45, 20:39 Arrival to Ljubljana (bus). Transport to accommodation. Dinner in the apartment. Welcome by Andreja, Monika & Natasa: brief introduction of organisation.	Accommodation address	Natasa, Andreja
12.4.		Team meeting with Silvia (strategy); 10:00 meeting with participants: organisation, logistic & joint planning.	apartment	Visit of the town and neighbourhood. Introduction of urban green areas, visit of art installation, reading & drawing maps and orientation in the nature.		Andreja
13.4.	Podlipo...	Introduction of herb farm, some craft and of herbs. Visit of primary school.	Pri Jak...	Organising surrounding of herbs show garden.		Andreja
14.4.	Podlipo...	Preparing info tables for herbs and craft products and herb homemade creams.	Pri Jak...	Introducing photography: photographing details, about light.		Andreja, Peter
15.4.		Introducing urban land art in the city, visit of subculture Metelkova city, meeting with wood artist. Visit of a museum.	Odprta...	Participants introduce their work individually. Evaluation by Andreja (training) and by Silvia.		Andreja
16.4.						
17.4.				Sightseeing: town		
18.4.	Sport club	Introduction: stone sculpturing	Mre...	Stone sculpturing (individual work)	Evaluation & planning: Silvia, Andreja, Natasa	Andreja, Majda
19.4.	Library	Preparing diary, introduction of strip jam.	Vol...	Rog...: strip jam - introduction of animation. Drawings and recording (team work).		Andreja; Tom & AA
20.4.	Library	Preparing research text about colours, golden cut, etc (individual)	Vol...	Rog...: strip jam (drawing for animation) & working personal business cards		Andreja; Tom & AA
21.4.	Library	Photography on wood, learning Photoshop and about photo camera functions, moving objects, etc	Mre...	Land art: new attraction for kids at sport park (group work), craft products. Learning working processes.		Andreja; Peter
22.4.	Library	Morning exercise. Individual preparation of a basic research text. Evaluation about work process (Andreja) & evaluation about social competences (Silvia)	apartment	13:30 Rog...: strip jam - working on animation, drawings, photo editing.		Andreja; Tom & AA
23.4.		Sightseeing: Seaside				
24.4.						
25.4.		Slovenian language: numbers, colours, pronouns, verbs - present time, pronunciation. Morning exercise. Presentation of research text by 1st participant.	Volta	13:30 Rog...: strip jam - preparation of a short film (ant and butterfly), recording and drawing (work in pairs).		Monika; Andreja, Tom & AA
26.4.	Library	Slovenian language: revising previous words; question sentences. Morning exercise. Presentation of research text about composition by 2nd participant.	Volta	13:30 Rog...: strip jam - preparation of a short (stop motion) film (work in pairs).		Monika; Andreja, Tom & AA
27.4.		Familiarization with urbanism and architecture in the town, visit of open air exhibitions and of National gallery.	outside	Preparing wood for print, preparing photos for wood print, discussing photos (editing).		Andreja; Peter
28.4.	Library	Individual exercising compositions.	apartment	Photo print on wood.		Andreja; Peter
29.4.	Library	Slovenian language; Presentation of a seminar Golden cut, exercising golden cut; individual and group evaluation.	apartment	Photo print on wood. Presentation of internship options.	Natasa	Monika; Andreja; Peter
30.4.				Socialising at aqua park		Monika
1.5.						Silvia
2.5.		Slovenian language - preparations for interviews (CV in English & application letter)	apartment	Preparations for interviews		Monika

4.5.	Library	Profilpass; 11:30 Interviews for internship for placement.	app + other	13:30 Rog...: strip jam - adding music to animated film 16:45 Interviews for internship placement.		Monika; Andreja; Tom &AA
5.5.		Slovene language (repetition, question sentences, conjugation) & profilpass; 10:00 Interviews for internship placement.	Vol...	16:00 Rog...: finishing strip jam film animation. Sewing a dress.		Monika; Tom &AA
6.5.	Sport club	Stone sculpturing; Photography: coating of photos on wood.	Delivery	Finalising stone sculpturing. Evaluation.		Majda, Andreja, Peter
7.5.						
8.5.						
9.5.	Various places	Internship	at job	Internship. Evening: celebration of YY birthday.	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
10.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
11.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
12.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
13.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
14.5.						
15.5.						
16.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
17.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
18.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
19.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
20.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
21.5.						
22.5.						
23.5.	Various places	Internship	at job	Internship.	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
24.5.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
25.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
26.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
27.5.	Various places	Internship. Profilpass.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
28.5.						
29.5.						
30.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
31.5.	Various places	Internship	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
1.6.	Various places	Internship. Profilpass. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
2.6.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
3.6.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
4.6.						
5.6.						
6.6.	Various places	Internship. Slovene language.	at job	Internship	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
7.6.	Various places	Internship	at job	Finishing internship & confer of certificates.	cca 7 hours, 1h work with social worker.	
8.6.	Tivoli	Tivoli park: Getting back together with Andreja - land art at facility for blind people.	Vol...	Experiencing facility for blind; individual creative works - gifts. Evaluation.		Andreja
9.6.	Sport club	Finalising stone sculpturing.	Delivery	Preparing closing event. 19:00 Farewell dinner & bowling.		Andreja, Majda, Natasa
10.6.		Evaluation with Silvia. Excursion to 2 parks with carved stones.		15:00-16:00 Farewell event with local stakeholders. Preparing for departure.		Natasa
11.6.	Ljubljana - Muenchen	8:15 Departure from accommodation, 9:20 Departure to MUC (bus), arrival 14:14				Andreja, Natasa

Ejemplo de cuestionario de evaluación para los participantes

Accommodation

1. How did you like the location of the apartment, amenities, supermarkets, security in the area, etc.)?

- Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

2. In which condition was the apartment (cleanness, furniture, size)?

- Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

Practicum (learning program)

3. Where did you do your internship? Did you get along with your co-workers?

4. Did you like the surroundings of your workplace?

5. Have you been welcomed warmly and have you been clearly and well instructed?

6. How did you like your internship?

- Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

7. Did the internship meet your expectations?

- Completely Mostly Partly Not at all

Comment: _____

8. Did you feel like you worked too much, not enough or an adequate?

9. What was different from what you expected?

10. What do you keep for your future? How did the internship help you with finding what you want to do in life?

Organisation & Communication

How satisfied were you with the interaction between you and the team of experts?

11. Was the communication clear and sufficient?

- Very satisfied Satisfied Sufficient Not satisfied

Comment: _____

12. How did you like the sightseeing and socialising events?

- Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

13. How satisfied were you with the language classes? Did you improve your 'X' language?

- Very satisfied Satisfied Sufficient Not satisfied

Comment: _____

10. Literatura y fuentes

- ✚ *A Manual for successful transnational work with disadvantaged target groups as part of the transnational ESF programme IdA - Integration through Exchange*. 2012 Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2018. *Neue EU Jugendstrategie ist enttäuschend*. Available at: <https://www.dbjr.de/artikel/neue-eu-jugendstrategie-ist-enttaeuschend/#> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Deutscher Bundesjugendring: About Us*. Available at: <https://www.dbjr.de/en/about-us/> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Jugenddialog*. Available at: <https://jugenddialog.de/> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Strengthening the EU Youth Guarantee needs a quality framework*. [Online] Available at: <https://www.dbjr.de/en/article/staerkung-der-eu-jugendgarantie-braucht-qualitaetsrahmen/>
- ✚ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. 2016. *ProfilPASS*. Available at: <http://www.profilpass.de> [Accessed September 2019].
- ✚ ErasmusX10, 2020. *ErasmusX10: for a more inclusive and accessible Erasmus+ programme*. Available at: <https://erasmusx10.eu/> [Accessed July 2020]
- ✚ Envol Europe. Available at <https://www.service-civique.gouv.fr/page/les-conditions-pour-m-engager>
- ✚ Erasmus+, 2020. *Youth exchanges*. Available at: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/youth-exchanges_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission. 2007. *Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- ✚ European Commission, 2013. *Youth Employment Initiative*. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?l=EN&f=ST%2037%202013%20INIT> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2018. *EU Youth Strategy Communication*. Available at: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0269&from=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2019. *EU factsheet on the Youth Guarantee and Youth Employment Initiative*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16239&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *Erasmus+ Programme Guide*. Available at: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/programme-guide_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *EU Youth Strategy*. Available at: https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en [Accessed July 2020]

- ✚ European Commission, 2020. *European Pillar of Social Rights*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *European Social Fund*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *The EU Youth Guarantee*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *The Youth Guarantee: Country by Country*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *Youth Guarantee Update*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1193 [Accessed July 2020]
- ✚ The European Social fund in Germany. Available at www.tln-mobility.eu [Accessed July 2020]
- ✚ European Parliament; Council of the European Union, 2013. *Regulation (EU) No 1288/2013*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288&from=EN> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Forum, 2020. *European Youth Forum: About Us*. Available at: <https://www.youthforum.org/european-youth-forum-our-goals-vision> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Forum, 2020. *European Youth Forum: Youth Guarantee*. Available at: <https://www.youthforum.org/reinforced-youth-guarantee-will-it-prevent-lockdown-generation> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Portal, 2020. *European Solidarity Corps*. Available at: https://europa.eu/youth/solidarity_en
- ✚ Eurostat. 2016. Education, employment, both or either? What are young people doing in the EU. Newsrelease 16(155). Available at: <http://ec.europa.eu/> [Accessed July 2020]
- ✚ Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2011. *Heading in a new direction with IdA. Mid-term review of the ESF programme 'IdA - Integration through Exchange'*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ GAB Munich. Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen. Available at: www.gab-muenchen.de/de/list-283-erfahrungsgelitetes-arbeiten-und-lernen.htm [Accessed July 2020]
- ✚ *IdA - Integration through mobility without borders. A report on lessons learnt*. 2013 Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ Mascherani, M., 2012. *SALTO-YOUTH*. Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf> [Accessed July 2020]

Bibliografía de los socios del proyecto



Organización sin ánimo de lucro establecida en 2013 en Suecia con el objetivo de brindar a los adultos jóvenes (alejados del mercado laboral) la oportunidad de adquirir experiencias de movilidad en Europa para desarrollarse a nivel personal y profesional y mejorar su empleabilidad e inclusión social. La investigación se basa en entornos de aprendizaje no formal y espíritu empresarial para adultos jóvenes. También proporciona evaluación, gestión de proyectos, difusión, trabajo en red (internacional), desarrollo y gestión de proyectos, liderazgo, organización de formación no formal para adultos jóvenes.



CBLS se fundó en 2012 en España y ofrece varios cursos de idiomas, programas de formación en prácticas para estudiantes (Erasmus +), movilidad para jóvenes, convenios de empleo y prácticas. Promueve proyectos sociales y culturales que conectan principalmente a España y Alemania, pero también a otros países europeos y Turquía. Es socio en varios proyectos sociales y culturales financiados por programas de la UE.



Fundada en Alemania en 2016 como ONG para el intercambio internacional de jóvenes, la investigación y los modelos en el campo digital. EUCON participa activamente en programas del FSE, Erasmus+, el Cuerpo Europeo de Solidaridad y en programas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania. Activo en la UE, los Balcanes Occidentales y Turquía. Tiene también experiencia en consultoría, desarrollo de modelos innovadores de cooperación internacional, y estableciendo vínculos de cooperación entre municipios y empresas.



Fundada en Berlín en 1993, y con sede en Marsella, Francia, desde 1996. Es una ONG europea que desarrolla, lleva a cabo y promueve proyectos transnacionales en el campo de la movilidad internacional juvenil, la educación no formal, el diálogo intercultural, la inclusión social y profesional, ciudadanía y diversidad. También tenemos experiencia en el fomento de la inclusión social y profesional de los jóvenes con menos oportunidades (ninis) y las personas con antecedentes migratorios a través del diálogo intercultural y la educación no formal. La promoción de las políticas y los valores de la UE también es fundamental.



Establecida en 1999 en Eslovenia como proveedor de consultoría en el campo de la formación profesional, el empleo, la iniciativa empresarial, la juventud y el desarrollo de capacidades. Opera en la UE, los Balcanes Occidentales y Turquía y proporciona entornos de aprendizaje no formal, investigación, evaluación (de calidad), gestión, publicidad, desarrollo y coaching.



La "*Solidaritätsjugend Deutschlands*" - "Juventud Solidaria" es una organización juvenil independiente con sede en Alemania. Es una federación democrática organizada fundada en 1954 en la tradición de los trabajadores movimiento juvenil y ha participado activamente en el trabajo juvenil voluntario desde hace casi 70 años. La ONG liderada por jóvenes ofrece a sus 25.000 miembros y a todos los jóvenes la posibilidad de participar en las áreas no formales de cultura juvenil, educación juvenil, política juvenil, Europa y intercambio juvenil internacional y trabajo juvenil.