

Una orientación personalizada y continuada
Una Escuela para todos y cada uno

Esmen't escola professional

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
1.1.	La formación dual en X Escola Profesional.....	2
1.2.	Nuestra actividad orientadora.....	4
2.	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS.....	5
3.	DESTINATARIOS.....	6
4.	JUSTIFICACIÓN	6
5.	METODOLOGÍA.....	7
6.	RECURSOS.....	9
7.	PRESUPUESTO.....	9
8.	TEMPORALIZACIÓN.....	10
9.	EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS E IMPACTO.....	10
10.	CONCLUSIONES.....	12

1. INTRODUCCIÓN

1.1.La formación dual

Si miramos a Europa, dentro de la formación profesional se apuesta por un modelo dual. En España apenas se está iniciando la apuesta por la integración de este modelo. Apostar firmemente por este modelo no solo contribuiría a aumentar las cifras de empleo, sino que también sería una herramienta eficaz para combatir el abandono escolar. Los países que apuestan por la formación dual presentan directamente menos tasa de paro juvenil.

X Escola Profesional es una idea de la Fundación X Una entidad que atiende a personas con discapacidad intelectual, en las que detecta sus necesidades, ofrece apoyos para cubrirlas y está comprometida con la sociedad y el bien común. X Escola Professional comparte estos valores y quiere ampliar el modelo con los jóvenes. Hace años que orientamos a escuelas que tienen alumnos con necesidades. Adaptamos planes formativos con el fin de mejorar el aprendizaje y las competencias personales. Acompañamos a las personas en su formación, en la búsqueda de empleo y les hacemos un seguimiento individual. Damos apoyos en todos los momentos y facetas de sus vidas.

Y somos observadores. Miramos el entorno y nos preguntamos “¿qué más podría hacerse?”. Desde hace años pensamos en los jóvenes que tienen pasión, pero no han tenido oportunidades para

desarrollarlas. Buscamos un compromiso con y de ellos. X Escola Professional se compromete a darles la formación, las empresas se comprometen a darles un trabajo para desarrollar su pasión y la Administración se compromete a crear el marco que haga posible el acuerdo.

X Escola Professional es un proyecto integrado de formación dentro de un entorno empresarial. Queremos presentar un modelo formativo laboral de atención al joven que combina orientación, formación y empleo en el sector de la hostelería. Este modelo atiende al individuo y a su entorno. El tronco principal en el que se basa es la Formación Profesional Dual.

Formación Dual es un modelo educativo innovador que, desde el primer día, combina formación y actividad laboral retribuida en una empresa. Para que el programa funcione adecuadamente es imprescindible el compromiso del aprendiz en su itinerario profesional, el compromiso de la empresa que contrata al joven y apuesta por su cualificación y el compromiso de la Escuela como agente educativo.

Las características del modelo dual en nuestra Escuela son:

- Itinerarios formativos a tres años (444 horas anuales formativas). La duración de estos programas garantiza un desarrollo profesional y personal idóneo.
- Para llevar a cabo la combinación de trabajo y formación nos adaptamos a los ritmos de trabajo de las empresas que formalizan los contratos de formación y aprendizaje.
- Nuestro modelo de formación profesional se basa en el ámbito de certificados de profesionalidad, como sistema flexible que se adapta a las necesidades formativas de la persona y a los requerimientos de la empresa, a través de la metodología dual.
- Inclusión de competencias complementarias obligatorias como aspectos esenciales y diferenciadores durante los tres años de formación: competencias lingüísticas (inglés y alemán) y competencias digitales.
- Tutorización continua a lo largo del proceso formativo. Cada aprendiz (joven contratado) tiene asignado un tutor de empresa encargado de trasladar conocimiento y proceso dentro de la empresa y un tutor de escuela figura de apoyo para el aprendiz durante su proceso y vínculo entre la escuela y la empresa que garantiza el correcto desarrollo personal y profesional del joven.

1.3.Nuestra actividad orientadora en fases:

Fase de captación: Cuando un/una joven se interesa por el programa de formación dual se inscribe en nuestra web (www.esmentescola.es) y automáticamente es citado para una primera entrevista de orientación. En esta entrevista queremos tener un primer contacto con el/la joven y conocer su historial formativo y laboral, conocer sus preferencias, su vocación, su motivación y, evidentemente, su vocación.

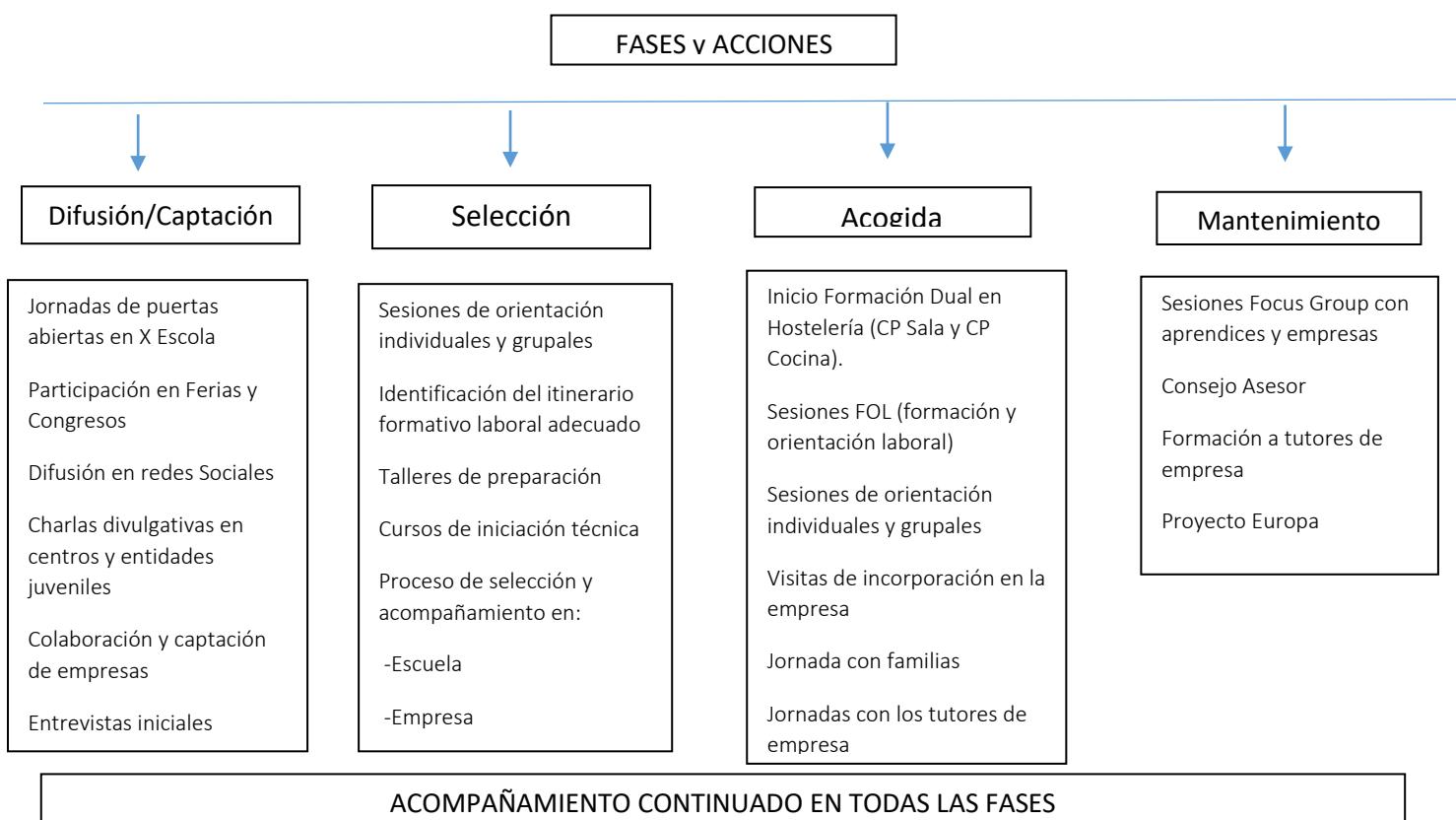
Fase de selección: Los/las jóvenes que están orientados a ser candidatos a iniciar el programa de formación dual entran en un proceso de selección que tenemos identificados por diferentes acciones: los talleres de preparación (para trabajar competencias personales y de empleabilidad), selección de escuela y selección final por parte de la empresa. En este proceso la orientación está presente ya que de manera continuada se realizan tutorías individuales para conocer de primera mano como la persona evoluciona y poder compartir su participación y motivación, y valorar su idoneidad como candidato. El objetivo del orientador/a es detectar en los/las candidatos/as ganas y motivación claras hacia el programa que se presenta, compromiso de formarse a tres años como profesional en sala y cocina; y, una vocación real hacia la profesión. En todo este proceso está presente la reorientación, como valoración con la persona de otras opciones que se ajusten en mayor medida a su perfil.

Fase de acogida e inicio: Cuando el/la joven inicia su carrera en la formación dual es un momento de máximo apoyo y acompañamiento por parte del equipo de orientación. A través de sesiones grupales con todo el grupo y sesiones individuales con la persona valoramos la incorporación en la Escuela y su formación y en la empresa y sus primeros días con su equipo de trabajo y tareas encomendadas. Aclaramos también cualquier duda de normativa, convenios, tipo de contrato, y sus derechos y obligaciones como trabajador. En la fase de acogida la orientación no solo va dirigida al joven, sino también a la familia del joven (en la que realizamos una sesión informativa inicial) y a los/las tutores de empresa (como sesión de coordinación e información de los calendarios anuales y del programa formativo, de las fechas de incorporación y las sesiones que haremos en la empresa de valoración y evaluación).

Fase de mantenimiento continuado: a largo de los tres años el/la joven dispone del mismo orientador desde un inicio para que el vínculo creado se mantenga en todo el proceso. Las acciones que se llevan a cabo de manera continuada son: evaluaciones semestrales (evaluación continua y final) donde se realiza de manera individualizada junto al orientador/a una valoración de la evolución del joven tanto en la empresa como en la escuela. Seguimiento en la empresa para valoración con los/las tutores de empresa y el/la aprendiz y tutorización individual cada vez que exista la necesidad. Queremos trabajar con el/la joven valores claves como son la pasión a la profesión, valores como profesionales y

competencias de empleabilidad clave: trabajo en equipo, solución de problemas, aprender a aprender, entre las principales.

ESQUEMA DONDE LA ORIENTACIÓN ESTÁ PRESENTE



2. OBJETIVOS

Objetivo general: queremos implementar un modelo formativo laboral de atención al joven que combina orientación, formación y empleo en el sector de la hostelería.

Objetivos específicos:

1. Desarrollar y difundir un nuevo modelo de formación profesional (f dual) como alternativa a la formación tradicional, teniendo en cuenta las necesidades de los jóvenes y de las empresas.
2. Dotar al joven de habilidades, capacidades y competencias que le permitan tomar de manera autónoma las decisiones formativas y laborales.
3. Implicar al tejido empresarial en el proceso de formación y empleo para los jóvenes.

4. Mejorar la cualificación y facilitar el acceso al empleo a través de la participación del joven en la formación dual.

3. DESTINATARIOS

Tenemos identificados dos clientes o destinatarios principalmente: los/las jóvenes aprendices y las empresas.

a) Los/las jóvenes aprendices

Jóvenes comprometidos, ilusionados y responsables, con ganas de aprender una profesión trabajando.

X Escola Professional es una escuela para todos. No juzgamos los pasados, sólo nos importa sus futuro. La única condición que ponemos, y evaluamos con mucha responsabilidad, es que estén comprometido con su formación y con la empresa que les va a acompañar durante los próximos años. Es imprescindible que:

- Estén motivado, tengas ganas.
- Quieran descubrir y desarrollar sus pasiones.
- Quieran aprender y trabajar disfrutando.

Fomentamos el aprendizaje activo y cooperativo, desarrollando las competencias técnicas y sociales que requieren los profesionales del futuro.

b) La empresa

Las empresas más competitivas incorporan la formación en sus actividades clave. Buscamos empresas colaboradoras con la formación de los jóvenes para ellos es imprescindible:

- Que se propongan conseguir profesionales cualificados y con formación específica.
- Aumentar su competitividad diferenciándose a través de la formación e innovación.
- Participar en una iniciativa comprometida con los jóvenes y el bien común.

4. JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA

Somos un **proyecto singular** cuya principal característica es el de ser “Una Escuela para todos” donde formamos tanto a personas con discapacidad intelectual como a jóvenes atendiendo a las necesidades específicas de cada aprendiz. Se centra en las distintas capacidades de la persona y diseña programas flexibles, orientados a reforzar las competencias personales.

Las principales razones por las que justificamos nuestra iniciativa son:

1. En cuestiones de **calidad**:

- a) por potenciar la **figura del tutor**, fomentando la cualificación de los mismos a través de la promoción de formación acreditable desde la Escola, y haciéndolos partícipes en todo el proceso: planificación, evaluación, selección, acogida y formación.
- b) por la **inversión en recursos**, hemos apostado por una **escuela sostenible** que refleje los valores que nos identifican como transparencia, flexibilidad, adaptabilidad, exigencia, pasión y medio ambiente.
- c) por realizar un **seguimiento continuo y presencial** en la empresa de la evolución del aprendiz por parte del equipo docente. Con un objetivo evaluativo semestral

2. En cuestiones de **cooperación**, con actuaciones como:

- a) **implicación de tutores** de empresas referentes en formaciones organizadas en la Escola para formar a otros tutores.
- b) **alianzas con las entidades juveniles de la isla** para consolidar una red de contactos donde se facilite la información del programa.
- c) trabajo conjunto con otras entidades del sector para la **implantación del modelo** de formación dual a nivel nacional.

3. Fomentamos la **participación**, como ya hemos comentado:

- a) de la empresa en el proceso de selección de la Escuela desde el principio.
- b) de los tutores de empresa en formaciones organizadas por la Escuela
- c) de la empresa y de los aprendices en sesiones de focus group donde se tratan temas de formación dual con el objetivo de debatir y encontrar soluciones.

4. Previsión de desarrollo futuro:

- Prevista la puesta en marcha de una promoción por año, con 50 alumnos cada una, en las mismas ocupaciones profesionales.

5. METODLOGÍAS

Nuestro proyecto se rige por varios referentes metodológicos presentes en una o varias fases de las presentadas:

Formación dual, en sí misma: La formación dual permite que el aprendiz se forme en la Empresa y en la Escuela simultáneamente. Por lo que es muy importante que la visión del aprendizaje sea un sumatorio de competencias aprendidas en ambas ubicaciones, como resultado, profesionales bien preparados.

Para conseguir este objetivo coge relevancia el papel del formador/tutor de la escuela y de la empresa quienes se coordinan a lo largo del proceso formativo – laboral. También valoran, evalúan, motivan al joven en todo el proceso y lo hacen de manera conjunta.

Aprender haciendo (“Work-based learning”): La formación debe estar basada en la realidad de las exigencias de las empresas. Por ello se deben adaptar a las necesidades que directamente nos demandan los puestos de trabajo.

Nuestra Escuela tiene espacios que claramente lo cumplen. Aulas integradas en nuestros restaurantes y nuestras cocinas donde el aprendizaje se convierte en una realidad laboral. De esta manera los aprendices pueden tener capacidades y competencias que se adaptan a la demanda de las empresas.

Combinación de sesiones de formación teórica con práctica, se incorporan metodologías de aprendizaje flexible y tecnología de última generación. Los conocimientos se consolidan gracias al modelo aprender, practicar y demostrar.

Evaluación continua y autoevaluación : La evaluación continúa entendida como proceso de mejora permanente. En una evaluación final el aprendiz no puede rectificar ni establecer propuestas de mejora, en cambio, trabajándolo desde una evaluación continua puede concienciarse del punto en el que se encuentra y proponerse mejoras graduales. Cada 6 meses, formadores, orientadores y tutores de empresa realizan una evaluación, valoran la acreditación de las competencias profesionales junto a los tutores de empresa.

También trabajamos la propia evaluación del aprendiz, son ellos los que deben ser conscientes de que su aprendizaje es el adecuado, ajustado a las expectativas y exigencias; y, orientado de manera adecuada sino se cumplen.

Programación y evaluación por competencias: Consiste en identificar las competencias de las personas y las competencias requeridas por los puestos de trabajo, para adecuar la oferta a la demanda y las acciones de formación y apoyo a las necesidades del mercado laboral. Evaluadas por los/las técnicos de formación y los/las orientadores.

Aprendizaje cooperativo: El aprendizaje y trabajo cooperativo es un enfoque que trata de organizar las actividades dentro del aula para convertirlas en una experiencia social y académica de aprendizaje. Los estudiantes trabajan en grupo para realizar las tareas de manera colectiva.

El aprendizaje depende del intercambio de información entre los aprendices, los cuales están motivados tanto para lograr su propio aprendizaje como para acrecentar los logros de los demás.

Modelo de orientación continuada y acompañamiento: En X Escola el joven dispone de un orientador desde el inicio (en la anterior explicada fase de captación y en las posteriores fases). El orientador está a disposición del joven durante todo el proceso y le acompaña en las ocasiones que lo precisa.

El/la orientadora es responsable de adecuar el programa formativo a las necesidades de la empresa y aprendiz. Hace la orientación y seguimiento e imparte tutorías grupales, sesiones de orientación formación y laboral.

6. RECURSOS

Recursos Humanos

Fases	Ratio	Técnicos
Difusión/Captación	1/100	Técnicos Orientación
Selección	1/80	Técnicos Orientación Formador Sala Formador Cocina
Acogida y Mantenimiento	1/40	Técnicos Orientación
	1/25	Formador Sala Formador Cocina Formador Idiomas

7. PRESUPUESTO

Financiación del personal de servicio

Personal directo	
2 Formadores	129.354,00 €
1,5 orientador	
0,5 coordinador	17.160,00 €
Otros gastos directos	26.600,00 €
Gastos indirectos	34.600,00 €
Total Gasto de la Actividad	207.714 €

*Actualmente toda la orientación continuada por parte de los técnicos de orientación no está financiada en nuestro servicio

Financiación de las horas de formación

La Financiación de las horas de formación se realiza a través de los contratos de formación y aprendizaje cubiertos el primer año por un 25%, y el segundo y tercero por el 15% de horas de formación. Para cumplir nuestro modelo a tres años de un 25% los tres años, se factura a la empresa el segundo y tercer año un 10% extra de formación para poder cubrir nuestro programa formativo.

La seguridad social financia a la empresa un 100% por aprendiz en las empresas menores de 250 trabajadores, y en las empresas con más de 250 trabajadores una financiación del 75%. También está financiada a las empresas las horas de apoyo al empleo, la bonificación del estado en concepto de tutor de empresa en 720 euros año.

8. TEMPORALIZACIÓN

La formación dual tiene una duración de tres años. En el que tenemos distribuido conseguir en un primer año un certificado profesional de nivel 1, y adquirir una cualificación de ayudante en Cocina o Sala. Y en un año 2 y año 3 conseguir un certificado profesional de nivel 2 que los califica como técnicos en Cocina o Sala.

Los contratos de aprendizaje y formación son renovables año a año, donde se valora la evolución y la adquisición de competencias. También la continuidad o no en el programa formativo de la persona.

9. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS E IMPACTOS POR FASES

a) Fase de Captación /Difusión

Objetivos generales que persigue en esta fase:

- Desarrollar y difundir un nuevo modelo de formación profesional (f dual) como alternativa a la formación tradicional, teniendo en cuenta las necesidades de los jóvenes y de las empresas.
- Implicar al tejido empresarial y social en el proceso de formación y empleo para los jóvenes.

Objetivos específicos – acciones - indicadores

Objetivos Específicos	Acciones	Indicadores	Nº éxito anual
Atraer Jóvenes	Jornadas de puertas Abiertas	Nº Jornadas	8
	Charlas divulgativas en centros y casales	Nº Charlas divulgativas	30
	Participación en Congresos y ferias	Nº Ferias y/o Congresos	2
Implicar empresas	Informar a las empresas	Nº Visitas a empresas	100
Implicar entidades sociales	Informar a las entidades	Nº Visitas a entidades	20
	Crear una red colaborativa	Nº entidades de la red	20

b) Fase Selección

Objetivos generales que persigue en esta fase:

- Dotar al joven de habilidades, capacidades y competencias que le permitan tomar de manera autónoma decisiones formativas y laborales.

- Acompañar a los jóvenes durante este proceso de toma de decisiones.
- Facilitar/aumentar la selección adecuada del recurso (que la selección sea la adecuada, minimizar fracasos).

Objetivos específicos – acciones - indicadores

Objetivos Específicos	Acciones	Indicadores	Nº éxito anual
Atender a jóvenes	Orientación Individual	Nº Sesiones acogida Nº tutorías (2h/mes)	300 200
	Orientación grupal	Nº tutorías (2h/mes)	20
	Talleres en competencias personales y para el empleo	Nº talleres Nº jóvenes	15 250
	Jóvenes candidatos a formación dual	Nº jóvenes Nº cursos	200 2
Jóvenes candidatos a formación dual	Curso de iniciación técnica	Nº de jóvenes participan	150
	Pruebas de selección de la Escuela	Nº de jóvenes participan	150

c) Fases de acogida y mantenimiento

Objetivos generales que persigue en esta fase:

- Implicar al tejido empresarial en el proceso de formación y empleo para los jóvenes.
- Mejorar la cualificación y facilitar el acceso al empleo con la implementación de la formación dual.

Objetivos específicos – acciones - indicadores

Objetivos Específicos	Acciones	Indicadores	Nº éxito anual
	Puesta en marcha programa	Nº Especialidades Nº Promociones	2 1
	Proceso de selección	Nº Jóvenes	50

Implementar el programa de formación profesional dual*		seleccionados	
	Captación de empresas	Nº empresas	25
	Tutorías individuales	Nº tutorías	4 por aprendiz
	Seguimiento y tutorización	Nº Seguimientos	4 por aprendiz
	Cualificación Profesional	Nº Jóvenes cualificados	40

10. CONCLUSIONES

En nuestra última promoción, puesta en marcha en mayo 2017, un 58% de los jóvenes que empezaron nuestra formación dual no tenían ESO finalizada, y se encontraban en situación de desempleo y sin objetivos formativos claros. Con el modelo presentado en este proyecto conseguimos que estos jóvenes puedan acceder a una formación en la que consigan una titulación acreditada a nivel europeo como técnicos a través de los certificados profesionales de Cocina o Sala y también tengan una estabilidad laboral a tres años.

Hemos conseguido con nuestras cuatro promociones:

- 131 puestos ofertados.
- 120 puestos de trabajo cubiertos.
- 20 empresas colaboradoras.
- 4 promociones en un plazo de dos años puesta en marcha.

Estos datos nos permiten afirmar que hemos conseguido implementar el modelo formativo dual dirigido al joven combinando la orientación, formación y el empleo. En el que cada vez hay mayor número de jóvenes interesados (248 en la anterior promoción) en conocer esta alternativa a la formación tradicional. Este modelo a la vez no está permitiendo dotar al joven de habilidades, capacidades y competencias que le permitan tomar de manera autónoma las decisiones formativas y laborales, como ya comentábamos a través del apoyo de una orientación continuada.

Y, poder tener cada vez más empresas fidelizadas en el modelo nos permite afirmar que hemos conseguido implicar al tejido empresarial en el proceso de formación y empleo para los jóvenes, con objetivos comunes en los que debemos seguir trabajando por la formación de calidad.