



#### Asociaciones

COMETA Evolution Partnership reúne a 8 organizaciones sociales procedentes de 4 países de la UE.

- [Anziani e non solo](#)
- [DROM – Consorzio Nazionale per la Cooperazione Sociale](#)
- [Aris Formazione e Ricerca](#)
- [Diesis coop](#)
- [COCETA](#)
- [Balcan Plan](#)
- [Regione Lombardia](#)
- [Regione Sicilia](#)
- [Regione Sardegna](#)
- [Regione Umbria](#)

Para más información, visite nuestra página web

[www.cometa-evolution.eu](http://www.cometa-evolution.eu)

## La red temática virtual “COMETA”

Una red temática virtual es una comunidad de práctica que se beneficia de las oportunidades ofrecidas por Internet y las redes sociales para intercambiar información y promover el aprendizaje cooperativo a distancia. Uno de los teóricos más importantes de este tipo de comunidades, Etienne Wenger, afirma que las comunidades de práctica son sistemas autoorganizados que se desarrollan en tres dimensiones.

- *Campo temático*: un tema que interesa a todos los participantes y que puede ser desarrollado.
- *Comunidad*: elemento que alienta la posibilidad de compartir ideas e interacciones.
- *Práctica*: conocimiento específico que se comparte y mantiene.

Por lo tanto, estamos hablando de una red virtual, puesto que opera online, que es al mismo tiempo muy real, porque está construida sobre las habilidades y conocimientos desarrollados por sus miembros en su trabajo cotidiano y compartidos dentro de la comunidad.

En la actualidad existen muchas comunidades de práctica y redes temáticas, más o menos informales, sobre temas diversos. Varias han sido promovidas directamente por la Unión Europea, que, en el marco del antiguo Programa de Aprendizaje Permanente, dedicó una acción específicamente a la financiación de las redes temáticas. Otras son apoyadas por proyectos financiados por la UE, como medio de difusión, puesta en común, evaluación paritaria y explotación de los resultados obtenidos.

Este es también el objetivo de la red temática virtual COMETA, que utiliza un grupo LinkedIn como medio para compartir información, debatir ideas y comparar herramientas y soluciones relativas a la aplicación del sistema ECVET en el sector de los servicios sociales.

El grupo ECVET IN THE CARE FIELD cuenta actualmente con 28 miembros de diferentes países europeos e incluye información sobre el progreso del proyecto, eventos relativos al sistema ECVET y documentos útiles. El grupo se mantendrá cuando el proyecto COMETA llegue a su fin con el objeto de permitir que aquellos que usen las herramientas desarrolladas en el proyecto comparen los resultados obtenidos, compartan sus dudas y, en última instancia, continúen ellos mismos mejorando las herramientas.

El grupo está abierto a la participación de todos aquellos interesados en el tema de la convalidación de las habilidades necesarias en el ámbito de los servicios sociales tanto a nivel transnacional como transregional. Las aportaciones pueden publicarse en inglés y en italiano.

¡Esperamos su participación! <http://tinyurl.com/cometaVTN>



## **Fase de prueba piloto de COMETA: ¿Cómo están reaccionando a las herramientas los trabajadores del ámbito de los servicios sociales?**

Se ha iniciado recientemente la fase de pruebas de COMETA en los diferentes países y regiones participantes. En esta fase, más de 100 trabajadores del sector responden a los cuestionarios elaborados por el proyecto y son invitados, en grupos de número variable, a reuniones específicas durante las cuales realizan tests y debaten posteriormente con el facilitador y los otros participantes temas surgidos en dichos tests. Considerando la longitud de los cuestionarios y las dificultades que la mayoría de los trabajadores pueden tener con el idioma (un número significativo de participantes son de hecho extranjeros y los cuestionarios sólo están en las lenguas del proyecto), las expectativas iniciales han sido cautas. Sin embargo, contrariamente a lo previsto, las herramientas están teniendo un gran éxito y están alcanzando una gran popularidad entre los trabajadores.

Los participantes parecen valorar positivamente tres cosas en particular:

En primer lugar, los cuestionarios sirven para plantear temas de reflexión y abren la posibilidad de debatir cuestiones interesantes. Al comentar los aspectos de las reuniones que más valoraron, los participantes mencionaron "tener la posibilidad de pensar en las actividades cotidianas de su trabajo y darse cuenta de que se trata de un proceso muy útil y que las cosas que se dan por sentadas son de hecho muy importantes, particularmente para el usuario final". Los participantes (y particularmente los incluidos en los grupos más grandes) también valoraron positivamente la posibilidad de debatir con colegas cómo gestionar situaciones que se

dan cotidianamente en el trabajo, y observaron que este tipo de debate es muy útil y debería realizarse de forma regular.

En segundo lugar, los escenarios planteados se consideraron una forma divertida de participar en situaciones nuevas y estimulantes. De hecho, el núcleo del cuestionario está representado por casos/situaciones en las que cada participante tiene la posibilidad de elegir entre dos comportamientos diferentes. Algunos escenarios provocaron intensos e interesantes debates entre los participantes. En tercer y último lugar, los participantes se mostraron felices (y, en algunos casos, orgullosos) de participar y contribuir a un proyecto dirigido a facilitar la movilidad de los trabajadores dentro del sector. Al ser muchos de ellos extranjeros, valoraron positivamente la idea de que si un día deciden trasladarse a otro país (o quizá regresar al suyo), su cualificación y competencias serán oficialmente reconocidas.

## **El sistema ECVET en el periodo de programación de los nuevos programas de la UE (2014-2020)**

El Sistema Europeo de Transferencia de Créditos para la Educación y la Formación Profesionales (ECVET) es una herramienta que facilita la convalidación y reconocimiento de habilidades y conocimientos profesionales adquiridos en sistemas y países diferentes, de tal manera que puedan contabilizarse como formación profesional. El ECVET ofrece la posibilidad de desplazarse entre países y entornos de aprendizaje diferentes y aumentar la compatibilidad entre los diversos sistemas de educación y formación profesional (VET)



existentes en Europa, y las titulaciones que ofrecen. Además, refuerza la aptitud para el empleo de los graduados en educación y formación profesional y la confianza de las empresas en que cada titulación obtenida otorga habilidades y conocimientos específicos. El nuevo programa en que se incluirá el sistema ECVET es Erasmus+.

El 23 de noviembre de 2011, la Comisión Europea presentó al Consejo y el Parlamento Europeo una propuesta de futuro programa europeo en el ámbito de la educación y la formación que se aplicará entre 2014 y 2020.

El nuevo programa, denominado "Erasmus para todos" sustituirá al Programa de Aprendizaje Permanente 2007-2013 y sus actuales programas sectoriales (incluyendo Grundtvig para el aprendizaje de adultos), así como a otros programas actuales como Youth for Action. El programa, que se desarrollará durante 7 años, contará con un presupuesto de 14.700 millones de euros, lo cual supone un incremento del 40% respecto al nivel de gasto actual, reflejando al compromiso de la UE con la inversión en estas áreas.

Erasmus+ ofrecerá oportunidades de estudio, formación, obtención de experiencia laboral y realización de trabajo voluntario en el extranjero, así como apoyo al desarrollo de la educación digital y el uso de tecnología de la información y las telecomunicaciones. El programa incluye además el aprendizaje de idiomas; el reconocimiento de habilidades (también aquellas aprendidas fuera del sistema de educación formal); colaboraciones estratégicas que fomentarán la mejora de la calidad y la innovación; alianzas de conocimiento y alianzas sectoriales dirigidas a hacer frente al desfase en habilidades y

fomentar el emprendimiento; una facilidad de crédito para que los alumnos del grado de master puedan financiar sus estudios en otro país; la integración, los intercambios, la cooperación y la creación de capacidad a escala europea en materia de enseñanza e investigación dentro de la educación superior y el sector de los jóvenes a escala mundial; iniciativas para potenciar la innovación en la pedagogía y la reforma progresiva de las políticas a escala nacional, el buen gobierno en el deporte e iniciativas contra el amaño de partidos, el dopaje, la violencia, el racismo y la intolerancia.

Más de 4 millones de jóvenes y adultos tendrán la posibilidad de mejorar sus habilidades y competencias a través de las oportunidades que ofrece Erasmus+. Más de 125.000 instituciones y organizaciones recibirán apoyo para que sus miembros puedan trabajar con sus homólogos en otros países, e innovar y modernizar la enseñanza, las prácticas y el trabajo de los jóvenes. El objetivo es garantizar que tanto jóvenes como adultos puedan dotarse de las habilidades que necesitan para enfrentarse con éxito al mundo actual. Erasmus+ sustituye a siete programas, fundiéndolos en uno solo y facilitando así el acceso.

El objetivo de Erasmus+ es equipar a los ciudadanos europeos con la educación, capacidades y creatividad que necesitan en la sociedad del conocimiento. Demasiados jóvenes abandonan el colegio de forma permanente y se enfrentan al riesgo del desempleo. Los trabajadores adultos con un bajo nivel de capacitación se exponen al mismo riesgo. Contar con sistemas de educación, formación y con programas dirigidos a la juventud puede ayudar a hacer frente a estos desafíos al



proporcionar a los ciudadanos la capacitación que demanda el mercado laboral y la economía competitiva. Los sistemas de educación necesitan modernizarse y adaptarse a las nuevas formas de enseñanza y aprendizaje y aprovechar las nuevas oportunidades que existen. La educación, la formación y el aprendizaje juvenil de carácter no formal son elementos esenciales para la creación de empleo y la mejora de la competitividad europea. Ese es el motivo por el cual Erasmus+ supondrá una contribución fundamental a la hora de abordar estos retos.

### **La formación en las cooperativas de iniciativa social en España**

La iniciativa social es la provisión de servicios de bienestar social por parte, entre otros, de las cooperativas de trabajadores de cooperativa social, dentro de la denominada economía social. Las cooperativas de iniciativa social se caracterizan por tres aspectos: no tienen ánimo de lucro, crean empleos para sus miembros y ofrecen servicios de bienestar social. Entre los servicios de bienestar social se incluye una gran variedad de actividades. Los principales son: los servicios de apoyo social a la vida cotidiana, la educación para el ocio, el empleo y la integración social de los grupos desfavorecidos.

La formación es una variable fundamental para el desarrollo de las empresas. Los cambios técnicos, la expansión misma de las actividades de las cooperativas o la amplitud del contenido de las labores de las personas que trabajan en la provisión de servicios sociales (en el ámbito de la

asistencia domiciliaria o la revitalización social, por ejemplo) requieren una atención especial a la formación permanente.

Conocer la formación existente en el terreno de la dependencia es esencial para proponer medidas que alienten la recapacitación de las personas que trabajan en el sector y faciliten la participación en el mercado laboral de las personas con una capacitación informal, garantizando los niveles de calidad necesarios en el sector.

Las investigaciones realizadas por la Confederación Española de Cooperativas de Trabajadores en torno a las necesidades y actividades de formación en este tipo de organizaciones han concluido que las cooperativas de iniciativa social ofrecen una mayor proporción de aprendizaje permanente a sus empleados que las cooperativas de otros sectores de la actividad económica. En parte, esta intensidad en el aprendizaje se debe al sector más joven, más receptivo a mejorar la gestión de los recursos humanos como una de las características de un sector que depende para su desarrollo fundamentalmente de la capacitación de sus trabajadores.

Sin embargo, conviene no confundir este tipo de formación con determinadas actividades de formación formal. En muchos casos, la formación se limita a una o dos sesiones en las que los trabajadores reciben algunas explicaciones sobre aspectos generales del trabajo: por ejemplo, la calidad, las medidas de seguridad habituales, etc. Se trata, por tanto, de una formación cuyo objeto es elevar entre los empleados la conciencia de que existen determinados riesgos o la necesidad de realizar bien determinados trabajos, más que de cursos teóricos y



prácticos que requieren estudio y tiempo de dedicación por parte del trabajador.

Otra nota positiva es que la formación no se limita a grupos minoritarios dentro de las cooperativas, sino que se extiende a una parte importante de los trabajadores, como socios, o a los empleados de la cooperativa, aunque debe observarse que el aprendizaje permanente va más dirigido a las mujeres que a los hombres, con el resultado de que esta es la mejor forma de garantizar a medio plazo para el sector un equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en las posiciones de mayor responsabilidad, otorgando una mayor estabilidad a las cooperativas de iniciativa social.

Los contenidos de la formación recibida por los trabajadores son diversos. Los más solicitados y aplicados son los relativos a la actividad económica de la cooperativa, monitor de tiempo libre, cuidado de niños, asistencia social básica, asistencia domiciliaria, habilidades sociales y de comunicación, cursos de gestión y administración de empresas, y cursos específicos orientados al control de calidad, la seguridad y la atención sanitaria.

El sector del apoyo y la dependencia se va construyendo a medida que surgen necesidades nuevas, que derivan tanto de la estructura del mercado como de su propia gestión, a fin de hacer frente a las demandas existentes.

La creciente demanda de servicios, los cambios demográficos que se están produciendo, la falta de mano de obra en general y cualificada en particular, etc., son factores que hacen precisa una reconfiguración constante del sector, por lo que es necesario procurar nuevas iniciativas

de formación que permitan a las personas ofrecer servicios de atención social.

### **El método de evaluación paritaria, utilizado en COMETA**

Las actividades realizadas dentro del Proyecto COMETA se evaluaron utilizando la metodología de la evaluación paritaria.

Este método supone habitualmente la evaluación de las actividades realizadas por parte de una o más personas de competencia similar al que realiza el trabajo (los "pares"). Según el *Manual europeo de evaluación paritaria*, ésta es una forma de evaluación externa que tiene por objeto apoyar a la institución educativa objeto de estudio en sus labores de garantía y desarrollo de la calidad.

Un "par" es una persona:

- que ocupa una posición jerárquica igual a la de la persona cuyo rendimiento juzga;
- que trabaja en un entorno (y/o una institución) semejante;
- que es externa (es decir, de una institución diferente) e independiente (no tienen ningún interés personal o institucional en el proceso de evaluación) y
- que tiene una pericia y conocimiento profesional específico en el campo correspondiente (comparte valores, competencia y actitudes profesionales, idioma, etc.);
- que puede por tanto aportar al proceso un cierto conocimiento "interno" del objeto de estudio y combinarlo con la visión externa de alguien procedente de una organización diferente ("conocedor externo").



Su labor principal consiste en llegar a comprender la situación particular de la persona objeto de evaluación a fin de ofrecer *feedback* crítico y constructivo. El *Manual europeo de evaluación paritaria* afirma que las recomendaciones y soluciones a los problemas solamente deben ofrecerse si han sido expresamente solicitadas por la persona objeto de la evaluación.

La actividad de evaluación paritaria prevista en COMETA debía llevarse a cabo en los últimos meses de implementación del proyecto y tenía por objeto revisar el proceso y principales resultados del proyecto a fin de:

- Mantener los niveles de calidad de la cooperación conforme a lo manifestado en el Impreso de Solicitud y siguiendo las decisiones de la Junta del Comité Directivo del Proyecto.
- Mejorar el rendimiento y proporcionar credibilidad dentro del presente Consorcio y de cara a todos los socios e interesados participantes, a escala local, nacional e internacional.
- Apoyar la cooperación europea en la evaluación a escala de proveedores de educación y formación profesional.

Tuvo una **función formativa**, poniendo especial énfasis en la identificación de las fortalezas y debilidades de las herramientas y métodos concebidos para la transferencia y convalidación de las habilidades, con referencia a los principales niveles de calidad de la UE. Tuvo una **función orientada al desarrollo**, prestando especial atención a la promoción de una mejora permanente de la calidad dentro

de los proveedores/instituciones de educación y formación profesional y a fin de conseguir que los resultados del proyecto fueran plenamente aplicables, reconocidos y perdurables. Tuvo una **función de benchmarking y sostenibilidad**, subrayando especialmente la evaluación de la calidad y los potenciales de la cooperación entre las organizaciones e instituciones que ofrecen oportunidades de aprendizaje en los sectores sociales y de atención, las empresas, los interlocutores sociales y otros órganos relevantes, permitiendo así ahondar en la innovación y la cooperación, a escala nacional y comunitaria.

Las herramientas y métodos de la evaluación paritaria del proyecto COMETA Evolution se inspiraron en el *Manual Europeo de evaluación paritaria* para proveedores/instituciones de educación y formación profesional. Entre las cuatro áreas de calidad básicas que el *Manual* recomendaba estudiar, el presente análisis abordó el tema de la "Evaluación".

La evaluación paritaria se centró en las tres áreas siguientes:

1. el proceso
2. los resultados
3. la cooperación

El equipo de evaluación paritaria estuvo compuesto por dos profesionales (uno interno y otro externo) con amplia experiencia en el terreno social y educativo, en calidad de gestores y evaluadores del proyecto. Áreas de conocimiento: proyectos transnacionales y programas piloto de la UE, estudios de campo, *benchmarking* y transferencia de prácticas.