

Resultados

- 11 empresas de diferentes sectores formaron parte del Proyecto Piloto en Alemania.
- En la fase Soufflearning-1 participaron 26 empresas de diferentes países y 85 empleados fueron formados.
- Casi un 80% de los empleados que formaron parte en las pruebas valoró el beneficio personal entre adecuado y muy positivo.
- Además el informe demuestra que la disposición de los empleados a realizar más cursos de formación es significativamente más alta, después de haber utilizado esta metodología.

soufflearning en Europa

Soufflearning es un concepto de formación que se ha implementado con éxito en Alemania, Francia, Italia y la República Checa y que en esta segunda fase, se está introduciendo en Bulgaria, Grecia y España, adaptando la metodología al puesto de trabajo, la empresa y las diferencias culturales de cada país.

Para más información

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE ASOCIACIONES DE JÓVENES EMPRESARIOS (CEAJE)

Príncipe de Vergara, 74, 2º
28006 Madrid (España)
Tel + 34 91 435 09 05 / Fax + 34 91 575 45 64
www.ceaje.es / www.soufflearning.com/es
Personas de contacto: Virginia Bombalier y Alicia Rodrigo
international@ceaje.es

Consortio

	Instituto de la Ciencia de Bonn	www.wilabonn.de
	Asociación de Empresarios de Nordrhein-Westfalen	www.netz-nrw.de
	Agencia de Desarrollo Búlgara	www.bg-da.eu
	Confederación Española Jóvenes Empresarios	www.ceaje.es
	Cámara de Comercio e Industria de Badajoz	www.camarabadajoz.es
	Centro Integrado de Formación Profesional, Albacete.	www.cifpaguasnuevas.es
	Centro de formación profesional. Piraneus.	www.iris.edu.gr

Referencia de proyecto: Leonardo DE/13/LLP-LdV/TOI/147674

Soufflearning es un proyecto financiado con el apoyo de la Comisión Europea. Esta publicación (comunicación) es responsabilidad exclusiva de su autor. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información aquí difundida

Learning face-to-face

soufflearning

Una metodología de formación innovadora en el puesto de trabajo.



La formación continua es la clave para tener éxito profesional. Especialmente en el caso de las Pymes, la alta competencia con la que se enfrentan día a día, les obliga a ser más profesionales en su desempeño y mejorar la productividad de sus empleados.

Las necesidades y demandas del entorno empresarial han aumentado considerablemente en los últimos años, debido entre otras razones a la globalización económica, los retos organizativos y técnicos de las empresas así como las nuevas cualificaciones de los recursos humanos, pero la participación de las PYME en formación y cualificación de su personal es todavía inferior a la media. La falta de financiación, estructura, personal escaso que normalmente se encuentra saturado, son algunas de las razones que dificultan la participación de las Pymes en programas de formación fuera de la empresa. Además el beneficio de realizar cursos de formación a veces es marginal, ya que una parte de los contenidos o bien, no se necesita en su aplicación en el puesto de trabajo, o ya se conoce. Los cursos de formación tradicionales no proporcionan el know-how específico y la especialización del puesto de trabajo, que es relevante y de aplicación inmediata en el caso del Soufflearning.

► soufflearning– La metodología

El proyecto “Soufflearning 2” tiene como objetivos poner en práctica la educación permanente en el centro de trabajo y la transferencia de una metodología de aprendizaje que ha demostrado ser de alta calidad en países como Alemania, Francia, Italia y la República Checa. Soufflearning es un método que responde a las necesidades específicas de formación de las Pymes, adaptando el contenido de la formación al puesto de trabajo y a la actividad del día a día empresarial.

La metodología Soufflearning:

- Proporciona módulos de aprendizaje reducidos, enfocados en las necesidades específicas del empleado y las características de su puesto de trabajo, empresa y sector.
- El empleado es acompañado por un coach que observa el aprendizaje, interactúa y proporciona apoyo.
- Se combina con módulos de aprendizaje autónomo en el puesto de trabajo.
- Las habilidades y formación adquiridas son puestas en práctica en el trabajo diario.
- Permite la interiorización de las nuevas competencias profesionales y sociales adquiridas sin interrumpir el día a día de la empresa.

► Fases de soufflearning

- **Valoración de las necesidades de formación.** Con la dirección y empleados, objetivos de la empresa y características del puesto de trabajo.
- **Selección de los formadores y coaches.** En función de la formación que se necesite, flexibilidad para adaptar las necesidades específicas al puesto de trabajo.
- **Definición del contenido de la formación.** Por parte de los formadores y de los empleados, se establece un planning de formación.
- **Aprendizaje guiado y autónomo.** Dirigido a hacer frente diferentes situaciones: de forma general y más concreta.
- **Implementación guiada.** Al trabajar en grupos reducidos y con la presencia del coach en el puesto de trabajo, telefónicamente o por Internet, hay un intercambio de información constante entre formador y alumno.
- **Evaluación.** Al finalizar cada módulo.

► Destinatarios

- Formadores en general.
- Expertos en formación.
- Expertos en nuevas metodologías de aprendizaje/formación.
- Orientadores laborales.
- Actores sociales.
- Administración y entidades públicas.